

у 311

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

Директор муниципальной бюджетной  
организации дополнительного  
образования  
«Алексеевская детская школа искусств»  
Алексеевского муниципального района  
Республики Татарстан

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель первичной профсоюзной  
организации муниципальной бюджетной  
организации дополнительного образования  
«Алексеевская детская школа искусств»  
Алексеевского муниципального района  
Республики Татарстан



*[Signature]*  
В.В. Егорова

*[Signature]*  
И.Н. Федосова

Принят и утвержден на общем собрании трудового коллектива

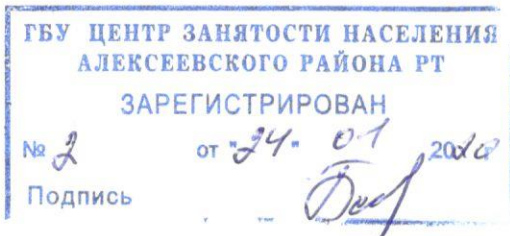
Протокол № 1 от «15» января 2020г.

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципальной бюджетной организации  
дополнительного образования  
«Алексеевская детская школа искусств»  
Алексеевского муниципального района  
Республики Татарстан  
на период 2020-2023 года**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
прошел уведомительную регистрацию  
в ГКУ «Центр занятости населения  
Алексеевского муниципального района»

Республика Татарстан, Алексеевский  
муниципальный район, пгт. Алексеевское,  
ул. Ленина д.33.  
тел: 88434125195, факс: 88434124264  
ИНН 1605003626  
КПП 160501001  
Р/с 40701810292053000005  
ГРКЦ НБ РТ г. Казань  
БИК 049205001



пгт. Алексеевское

## І . Общие положения

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий экономические и социально – трудовые отношения в Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Алексеевская детская школа искусств Алексеевского муниципального района Республики Татарстан (далее – МБО ДО «АДШИ»)), заключаемый сторонами трудовых отношений на добровольной основе.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБО ДО «АДШИ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Задачи коллективного договора – расширение социально - правовой базы для работников, установление более высоких по сравнению с гарантируемым государством минимумом социально-экономических норм, обеспечение социальной справедливости при распределении благ (часть 3 ст.41 ТК РФ).

1.4. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

**Работодатель** – Муниципальная бюджетная организация дополнительного образования «Алексеевская детская школа искусств» Алексеевского муниципального района Республики Татарстан, представителем которого является директор (далее – работодатель).

**Работники** - работники МБО ДО «АДШИ», включая работников, заключивших трудовой договор на определенный срок, представителем которых в соответствии со статьей 29 Трудового кодекса Российской Федерации является первичная профсоюзная организация МБО ДО «АДШИ» в лице председателя (далее – первичная профсоюзная организация).

1.5. Работодатель признает профсоюзную организацию МБО ДО «АДШИ» в лице ее председателя как единственного полномочного представителя работников и социальным партнером в трудовых отношениях. Он строит с ним свои взаимоотношения в соответствии с нормативно-правовыми актами федерального и регионального законодательства.

1.6. Все положения настоящего коллективного договора разработаны на основе и в соответствии с действующим законодательством. В коллективный договор включены отдельные нормативные положения трудового законодательства, так как стороны сочли это целесообразным, а также потому, что имеется прямое предписание о закреплении некоторых положений в коллективном договоре (часть 2 ст.41 ТК РФ).

1.7. Если в период действия настоящего коллективного договора обнаружится, что какие – либо включенные в него нормы ухудшают положения работников по сравнению с принятым (в том числе вновь) законодательством, иными утвержденными нормативно-правовыми актами и соглашениями, эти нормы утрачивают свою силу, не подлежат исполнению и должны быть пересмотрены.



- 1.8. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников – на период действия настоящего коллективного договора в МБО ДО «АДШИ» соблюдаются прежние нормы.
- 1.9. Настоящий коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 1.10. Вступление коллективного договора, соглашения в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.
- 1.11. При осуществлении регистрации настоящего коллективного договора, соглашения соответствующий орган по труду выявляет условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и сообщает об этом представителям сторон, подписавшим настоящий коллективный договор, а также в соответствующую государственную инспекцию труда. Условия настоящего коллективного договора, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ)
- 1.12. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Отраслевого соглашения между Министерством культуры Республики Татарстан и Татарской республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры в период его действия. Стороны обязуются выполнять их, рассматривая включенные в них нормы как обязательные. Это касается и тех случаев, когда они выше норм, предусмотренных настоящим коллективным договором, если эти соглашения приняты или стали известны после его заключения и потому не были в нем учтены (часть 6 ст.48 ТК РФ).
- 1.13. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБО ДО «АДШИ», в том числе и на работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации.
- 1.14. Действие настоящего коллективного договора в части дополнительных льгот, предоставляемых за счет бюджета первичной профсоюзной организации, распространяется на членов первичной профсоюзной организации МБО ДО «АДШИ».
- 1.15. Действие настоящего коллективного договора в части специально оговоренных льгот распространяется на работников, достигших пенсионного возраста и увольняющихся из МБО ДО «АДШИ» по собственному желанию в связи с выходом на пенсию.
- 1.16. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания обеими сторонами. По соглашению стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет (ст.43 ТК РФ).
- 1.17. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБО ДО «АДШИ» (ст.43 ТК РФ).

1.18. При смене форм собственности настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

1.19. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.20. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет (ст.43 ТК РФ).

1.21. При ликвидации организации настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ)

1.22. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективного договора, заключения коллективного договора стороны создают постоянно действующую Комиссию из равного количества представителей – по 3 человека от каждой стороны, наделяют ее полномочиями и обеспечивают права, согласно Положению о Комиссии по ведению коллективных переговоров и регулированию социально-трудовых отношений.

1.23. Стороны согласны с тем, что не могут быть ограничены в выборе своих представителей в Комиссию по ведению коллективных переговоров и регулированию социально-трудовых отношений. Стороны имеют право приглашать для участия в коллективных переговорах и оказания помощи в подготовке предложений в проект коллективного договора специалистов и экспертов, не работающих в МБО ДО «АДШИ», а также представителей вышестоящей профсоюзной организации.

1.24. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, имеют право уполномочить первичную профсоюзную организацию в лице председателя представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в случае возникновения индивидуального трудового спора, подтверждая полномочия письменным заявлением, в котором дают свое согласие на отчисление первичной профсоюзной организации взноса в размере 2% за оказываемые им услуги из своей заработной платы.

1.25. Контроль за ходом выполнения настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.26. Стороны договорились, что изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по инициативе представителей сторон без созыва общего собрания работников. Вносимые изменения и дополнения в текст настоящего коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и Республики Татарстан и положениями прежнего коллективного договора.

1.27. Локальные нормативные акты МБО ДО «АДШИ», упоминаемые в настоящем коллективном договоре, принимаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией, рассматриваются на общем собрании



трудового коллектива и утверждаются руководителем учреждения. Приложением к настоящему коллективному договору не являются.

1.28. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.30. Стороны обязуются сохранять конфиденциальность информации, полученной в результате взаимного сотрудничества, чтобы не нанести ущерб деловым интересам МБОУ ДО «АДШИ» или не раскрывать коммерческую и другую тайну и знают о своей ответственности за разглашение такой информации.

1.31. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется работодателем и работниками МБОУ ДО «АДШИ», соответствующим органом по труду.

1.32. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим коллективным договором.

1.33. Работодатель обязан ознакомить под подпись всех работников МБОУ ДО «АДШИ» с настоящим коллективным договором, изменениями и дополнениями, вносимыми в настоящий коллективный договор в период его действия, после его подписания.

1.34. Для ознакомления работников с полным текстом коллективного договора Работодатель обеспечивает размещение заверенной копии настоящего коллективного договора в доступном для ознакомления работниками месте и на официальном сайте МБОУ ДО «АДШИ».

## **II. Обеспечение условий труда**

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем при поступлении на работу регулируются трудовым законодательством и оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, как на неопределенный срок, так и на сроки, установленные статьей 58 ТК РФ с изложением в нем всех существенных условий найма, предусмотренных ст. 56 и 57 ТК РФ. Эти условия не должны ухудшать положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором и соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы права. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме. О возможных изменениях условий труда работник должен быть извещен письменно и не позднее, чем за 2 месяца до их введения.

2.2. Трудовой договор должен содержать обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.3. Прием на работу оформляется приказом директора, с которым работник знакомится под подпись в трехдневный срок, с выдачей по требованию работника заверенной копии приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Если работник с ведома работодателя уже приступил к исполнению своих должностных

обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключённым.

2.4. При заключении трудового договора не могут устанавливаться следующие условия:

- основания увольнения;
- установление дисциплинарных взысканий;
- введение для работников полной материальной ответственности, кроме случаев, предусмотренных в ст. 243 ТК РФ;
- стороны не могут изменить порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

2.5. Работодатель не вправе переоформлять трудовые договоры с работниками, достигшими пенсионного возраста и не желающими прекращать трудовые отношения, на определенный срок. Срочные трудовые договоры с работниками этой категории могут заключаться только по соглашению сторон при их найме (ч.2 ст.59 ТК РФ).

2.6. По письменному заявлению работника работодатель обязан не позднее 3 дней выдать ему заверенные надлежащим образом копии персональных данных, в том числе документов, связанных с работой: приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и др. Все копии и справки предоставляются бесплатно.

2.7. Работодатель обеспечивает равные возможности работникам без всякой дискриминации для продвижения по службе с учетом производительности труда, квалификационных качеств, создает условия для овладения новой профессией, повышения квалификации. Стороны согласились, что работники МБО ДО «АДШИ» имеют право получать информацию о возникающих вакансиях и претендовать на их замещение, а работодатель – право выбора лиц для замещения свободного места.

### **III. Подготовка кадров. Обеспечение занятости**

3.1. Стороны признают, что гарантированная занятость является одним из важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственность за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

3.2. Стороны договорились:

- проводить политику, направленную на улучшение качества предоставления услуг МБО ДО «АДШИ»;
- принимать активное участие в реализации приоритетных национальных проектов в сфере культуры;
- направлять совместные усилия на достижение планируемых результатов в зональных, республиканских, всероссийских мероприятиях (фестивалях, конкурсах и т.п.).

3.3. Работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности МБО ДО «АДШИ», повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работников, обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения поставленных задач;
- создавать условия для роста профессионального мастерства работников;



- содействовать прохождению работниками профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении МБОУ ДО «АДШИ» в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах (ст. 22 ТК РФ);
- включать представителей первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией (п.3 ст.16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 52, 53 ТК РФ);
- рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры организации, её реорганизации, ликвидации, а также при сокращении численности и (или) штата с участием первичной профсоюзной организации;
- в целях повышения уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы проводить аттестацию преподавателей в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации в МБОУ ДО «АДШИ»;
- извещать в письменной форме Центр занятости населения и Профсоюзный комитет при принятии решения о сокращении численности и (или) штата работников и возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 82 ТК РФ);
- увольнение работников по сокращению численности и (или) штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в организации и через Центр занятости населения;
- обеспечить следующие дополнительные меры по социальной защите высвобождаемых работников:
- выплату выходного пособия при увольнении работника по сокращению штата в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата, кроме категорий, указанных в ст.179 ТК РФ, следующих работников:
  - работников, проработавших непрерывно более 10 лет в МБОУ ДО «АДШИ» ;
  - лиц предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
  - молодых специалистов – работников, проработавших в МБОУ ДО «АДШИ» менее 1 года.

#### 3.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

- представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);

- участвовать в принятии и реализации антикризисных программ;
- не допускать внесения в настоящий коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;
- инициировать участие в конкурсах на лучший коллективный договор;
- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
- выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при сокращениях, увольнениях и т.д.;
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов первичной профсоюзной организации в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

### 3.5. Работники обязуются:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ст. 21 ТК РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, должностные инструкции и инструкции по охране труда.

## IV. Режим труда и отдыха

4.1. Режим рабочего времени: в МБОУ ДО «АДШИ» устанавливается шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем – воскресенье.

4.2. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ ДО «АДШИ» определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.3. Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. N 536 "Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".

4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха работников МБОУ ДО «АДШИ» определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием учебных занятий, графиками работы сменных работников, согласованными с первичной профсоюзной организацией.



- 4.5. В МБОУ ДО «АДШИ» учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с первичной профсоюзной организации. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.
- 4.6. Учебная нагрузка директора устанавливается работодателем по согласованию с учредителем (либо уполномоченным органом).
- 4.7. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда. О введении новых форм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с первичной профсоюзной организацией.
- 4.8. Для отдельных должностей работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации устанавливает ненормированный рабочий день (ст. ст. 101 ТК РФ): секретарь, методист, заведующий хозяйством, дворник.
- 4.9. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.
- 4.10. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.
- 4.11. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.
- 4.12. Накануне выходных и нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).
- 4.13. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.
- 4.14. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.
- 4.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации. Время для приема пищи в рабочее время не включается и не оплачивается.

Работник имеет право в это время покинуть свое рабочее место и использовать его по своему усмотрению.

4.16. Стороны согласились:

- установить для работников право пользоваться во время рабочего дня:

1) перерывом на обед по времени и продолжительности не менее 30 минут в соответствии с установленными графиками, Правилами внутреннего трудового распорядка;

2) 5-10 минутными перерывами для отдыха и естественных нужд, которые включаются в рабочее время и оплачиваются.

4.17. На рабочих местах, где нельзя установить перерыв, работодатель предоставляет работникам возможность для приема пищи (место и время) в течение рабочего дня. В этих случаях как рабочее время оплачивается вся продолжительность рабочего дня.

4.18. Ежедневный (междусменный) отдых предоставляется работникам со сменным режимом работы в соответствии с графиками сменности.

4.19. Выходные дни работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, графиками сменности и настоящим коллективным договором.

4.20. Нерабочие праздничные дни устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.21. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБОУ ДО «АДШИ», за второй и последующий годы работы – в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

4.22. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется (ст.122 ТК РФ):

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

- работникам в возрасте до восемнадцати лет;

- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.23. Отдельным категориям работников, в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст.122). По желанию мужа ежегодный основной оплачиваемый отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.24. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется по его желанию в удобное для него время (ст.262.1 ТК РФ).

4.25. Очередность предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Изменение графика отпусков работодателем может



осуществляться с согласия работника и первичной профсоюзной организации.

4.26. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.27. В МБОУ ДО «АДШИ» педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам» - 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью - 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.28. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включается:

- время фактической работы;
- время ежегодного отпуска;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- время отстранения от работы по уважительным причинам, не по вине работника (непрохождение медицинского осмотра, обучения по охране труда и др.).

4.29. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска, а также в случае, когда на период отпуска приходятся праздничные нерабочие дни.

4.30. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть перенесен на другой срок в случае:

- временной нетрудоспособности работника;
- если работник не был своевременно (за 2 недели) предупрежден об отпуске;
- если за три дня до отпуска не была произведена его выплата;
- по согласованию сторон.

4.31. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем.

4.32. Продолжительность ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков для работников составляет (в календарных днях):

- для работников с ненормированным рабочим днем – 3;
- работникам, отработавшим в течение календарного года без листка нетрудоспособности – 3;
- работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда – 7.

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

4.34. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст.120 ТК РФ).

4.35. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.36. Отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению предоставляется (ст.128 ТК РФ) (в календарных днях):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 дней.

4.37. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам, которые совмещают трудовую деятельность с получением высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры или поступают на обучение по названным образовательным программам (ст. 173 ТК РФ); работникам, которые совмещают трудовую деятельность с получением среднего профессионального образования или поступают на обучение по образовательным программам такого образования (ст.174 ТК РФ).

4.38. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.



4.39. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях (статья 263 ТК РФ) :

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в год;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет - до 14 календарных дней в год;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет - до 14 календарных дней в год;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - до 14 календарных дней в год.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст.263).

4.40. Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяется Приказом Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 года № 644. Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счёт средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются Положением о предоставлении педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления, и оформляется распорядительным актом организации. За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объём учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов). Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя за исключением ликвидации организации.

## **V. Оплата труда**

5.1. Оплата труда работников МБОУ ДО «АДШИ» осуществляется в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (с изменениями и дополнениями), Постановлением Исполнительного комитета 'Алексеевского

муниципального района Республики Татарстан от 19.07.2018 № 193 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций Алексеевского муниципального района Республики Татарстан» и локальных нормативных актов МБОУ ДО «АДШИ».

5.2. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должны быть созданы все условия для производительного и качественного труда в соответствии с трудовым договором.

5.3. Оплата труда гарантирует для каждого работника учет его квалификации, сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и не должна ограничиваться максимальным размером. Условия оплаты труда, предусмотренные трудовым договором, не могут быть ниже уровня, утвержденного настоящим коллективным договором. В этом случае они считаются недействительными.

5.4. Работодатель обеспечивает реализацию мер по:

- установлению размера базового оклада (должностного оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, определенного Федеральным законом, и соблюдению сроков его индексации;

- повышению уровня заработной платы работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года», от 29 мая 2017 года № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства», от 28.12.2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной социальной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

5.5. Заработная плата работников определяется исходя из окладов, ставок заработной платы, выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.6. Оклад, ставка заработной платы работника организации устанавливается ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера.

5.7. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат МБОУ ДО «АДШИ», которым предусмотрен механизм и срок установления данных выплат. В перечень стимулирующих выплат входят выплаты: за интенсивность и высокие результаты работы, за управление, за стаж работы по профилю, за квалификационную категорию, за качество выполняемых работ, за работу в сельской местности, премиальные и иные поощрительные выплаты как из фонда заработной платы, так и из внебюджетного фонда учреждения.

5.8. Перечень выплат компенсационного характера включает выплаты: за вредные и опасные условия труда по результатам специальной оценки условий труда, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, совмещении профессий, сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные нерабочие праздничные дни.

5.9. Установление и распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат МБОУ ДО «АДШИ».



5.10. Оплата труда руководителя учреждения устанавливается учредителем на основании трудового договора исходя из средней заработной платы работников основного персонала данного учреждения.

5.11. Премирование заместителей руководителя, обслуживающего персонала учреждения осуществляется в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат МБОУ ДО «АДШИ».

5.12. Премияльные и иные поощрительные выплаты могут устанавливаться работникам одновременно при наличии средств в премиальном фонде заработной платы:

- за положительные результаты работы и (или) значительные достижения в профессиональной деятельности за определенный период времени (месяц, квартал, год);
- к юбилейным датам рождения (50, 55, 60 лет);
- к получению знаков отличия, благодарственных писем, ведомственных и отраслевых грамот и наград;
- к праздничным дням – Международный женский день, День защитника Отечества;
- к профессиональным праздникам: День учителя и День работника культуры;
- за активное участие в благоустройстве территории учреждения, в косметическом ремонте учреждения;
- для доведения уровня заработной платы до уровня минимального размера оплаты труда.

5.13. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы других условий оплаты труда запрещается.

5.14. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена в денежной форме.

Заработная плата выплачивается не реже чем два раза в месяц либо по заявлению работника перечисляется на его лицевой счет в банке за первую половину месяца 25 числа, за вторую половину месяца 10 числа последующего месяца. При изменении сроков выплаты заработной платы заключается дополнительное соглашение к коллективному договору.

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.15. При выплате заработной платы работнику вручается расчетная карточка, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- суммы аванса;
- суммы профсоюзного взноса (при наличии);
- суммы подоходного налога;
- взносов в ПФР;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.16. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу в размере тарифной ставки (должностного оклада).

5.17. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

5.18. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат.

5.19. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочно) оплачивается не менее чем в двойном размере (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее, чем в двойном размере). По соглашению сторон или по желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.20. В случае необходимости Работодатель может предложить работнику выполнять наряду со своей основной работой дополнительную, не обусловленную трудовым договором, при этом ему выплачивается доплата. При выполнении обязанностей временно отсутствующего работника размер доплаты устанавливается в размере 70% от оклада.

5.21. Оплата времени простоя регулируется ст. 157 ТК РФ. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 72.2 ТК РФ).

5.22. Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты, надбавки и средства гранта совместно с профсоюзным комитетом. Стимулирующие выплаты предельными размерами не ограничиваются и устанавливаются на определенный срок приказом работодателя, по согласованию с Профкомом.

5.23. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом устанавливают условия оказания материальной помощи сотрудникам в случае создания семьи (свадьбы), рождения ребенка, болезни, при несчастном случае в семье работника (пожар, затопление и др.) или в связи со сложившимся трудным материальным положением.

Экономия средств фонда оплаты труда, внебюджетного фонда может направляться на:

- премирование,
- оказание материальной помощи;
- улучшение условий труда и быта;
- социальные нужды работников.

5.24. Оплата труда в ночное время регулируется ст.154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22.00 час. до 6.00 час.

5.25. Работникам, направляемым в служебную командировку, возмещаются все связанные с ней расходы. Величина суточных при этом устанавливается в размере не ниже размера суточных, установленного Правительством РФ.



5.26. За работником, направляемым на учебу для повышения квалификации, переобучения, переквалификации, сохраняется место работы и средняя заработная плата. В случае обучения работника с отрывом от места жительства, ему оплачивается проезд до места учебы и обратно 1 раз в год.

5.27. Обязательства работодателя:

- обеспечить работникам равную оплату за равный труд;
- возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь ее период.
- извещать в письменной форме каждого работника о частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению работника;
- информировать работников учреждения о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и других доходов, а также их расходовании;
- обеспечить сохранность имущества учреждения;
- выделять финансовые средства на текущий и капитальный ремонт здания, мебель, инструменты, аппаратуру, технические средства, необходимые для рабочего процесса;
- выделять средства на культурно-массовые мероприятия из средств внебюджетного фонда учреждения.

5.28. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, обязательствами Республиканского, отраслевого, территориального соглашений;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, соблюдению сроков выплаты заработной платы и ее индексации;
- добиваться роста реальной заработной;
- осуществлять контроль по выплате заработной платы в полном объеме без использования «серых» схем оплаты труда;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;
- представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;

- способствовать обращению работников в Комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;
- организовать работу по избранию представителя работников организации в случае прохождения процедуры банкротства, обеспечить участие данного представителя в собраниях кредиторов с целью защиты прав работников на получение заработной платы при прекращении деятельности работодателя или его неплатежеспособности;
- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через КТС, суд.

## **VI. Охрана и безопасность труда**

6.1. Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и на здоровье работника.

6.2. Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия. Охрана и улучшение условий труда работников является одним из приоритетных направлений расходования бюджетных и внебюджетных средств. Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

6.3. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда на каждом рабочем месте. В связи с этим, он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной и коллективной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.4. Работодатель обязуется:

- 1) Обеспечить:
  - спец.одеждой, спец.обувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, смывающими и обезвреживающими средствами;
  - всем работающим безопасные условия труда (при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса), предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ);
  - обучение, стажировку и инструктаж работников, в том числе повторный, проверку их знаний правил охраны труда;
  - проведение мероприятий по гражданской обороне;
  - режим труда и отдыха работников;
  - проведение медицинских, флюорографических осмотров;



- проведение специальной оценки условий труда.
- 2) Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений.
- 3) Исключить условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма (Концепция гендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 г.);
- 4) Организовать контроль за:
  - состоянием условий труда и специальной оценки условий труда;
  - правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 5) Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях.
- 6) Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности.
- 7) Информировать работников об условиях и охране труда, существующем риске повреждения здоровья, компенсациях, предоставляемых администрацией в случае ухудшения положения работающих.
- 8) Организовывать за счет средств бюджета:
  - обязательные периодические, профилактические медицинские осмотры (обследования) работников, прохождение централизованного флюорографического, психиатрического (1 раз в 5 лет) обследований;
  - внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров (ст. ст. 212, 219 ТК РФ);
  - санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда:
    - санитарно - бытовое помещение, помещение для приема пищи, оказание медицинской помощи, помещение для отдыха и психологической разгрузки (ст. 212.223 ТК РФ).
    - питьевую воду, соответствующую санитарно-гигиеническим требованиям.
- 9) Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с Профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. ст. 212. 229 ТК РФ)
- 10) Принимать меры (оказание пострадавшим первой доврачебной помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуации и профессиональных заболеваний.
- 11) Отвечать за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.
- 12) Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ. В соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном

страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты, застрахованным профессиональной трудоспособности, исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год. Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы. Выплаты назначаются на основании решения Фонда социального страхования РФ (его региональных отделений), который является в соответствии с ФЗ № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» страховщиком.

13) Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст. 219 ТК РФ).

14) Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя при невозможности предоставления им другой работы до устранения опасности согласно ст. 220 ТК РФ. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Работник также имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследование происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания.

15) Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы (ст. 254 ТК РФ).

16) Приобретать и пополнять медицинские аптечки материалами для оказания первой медицинской помощи.

17) Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами или за счет учреждения (ст. 223 ТК РФ).

18) Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 217 ТК РФ).

19) Финансировать работу комиссии по охране труда, в том числе организовывать обучение членов комиссии за счет средств учреждения, освобождая их от работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей, связанными с вопросами охраны труда.

20) Признавать право профсоюзного комитета в обеспечении общественного контроля в области охраны труда, в том числе через институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывая ему необходимую помощь и поддержку по выполнению возложенных на него обязанностей.



21) Своевременно проводить расследование несчастных случаев, связанных с производством.

22) Заключить с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда и обеспечивать выполнение предусмотренных в нем мероприятий в согласованные сроки.

23) Развивать институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

24) Реализовать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в учреждении, в том числе участие в программах: ГТО, Лыжня России, Кросс наций и др.

6.5. Профком обязуется:

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;
- проводить организаторскую работу по оздоровлению работников и их детей (обеспечивать сбор заявлений и подача реестров и заявок).
- представлять интересы работников по вопросам условий, охраны, безопасности труда на производстве, при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда;
- контролировать расходование средств, направляемых на охрану труда;
- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий по вопросам охраны труда;
- представлять интересы работников в комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

6.6. Обязательства работников:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами, нормативно-правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда;
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда. Оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.
- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования).

## **VII. Социальные гарантии.**

7.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством (ст.2 ТК РФ).

7.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам учреждения в соответствии с пенсионным законодательством Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации федерального, республиканского законодательства в этой области.

7.3. Стороны согласились с тем, что:

1) работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы без сокращения ежегодного отпуска помимо случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации, в связи (в календарных днях):

- со свадьбой самого работника – 3;
- со свадьбой собственных детей – 3;
- рождением ребенка (отцу) – 2;
- смертью близких родственников (родители, дети, родные братья и сестры) - 3 (в особых случаях - 5);
- переездом на новое место жительства – 1;
- юбилеям, если он приходится на рабочий день (с 50 лет и каждые последующие 5 лет) – 1;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет – 1 день в месяц, оплачиваемый полностью (Постановление СМ ТАССР № 261 от 14.06.1991 г.);
- в первый день занятий в школе матерям, отцам, воспитывающим детей без матери, опекунам (попечителям), имеющим детей до 16-летнего возраста - 1;
- для проводов детей на военную службу - 3;
- при неожиданном тяжелом заболевании близкого родственника (родителей, жен, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) - 2;
- для ликвидации аварии в доме, переезде – 2;
- председателю и казначею Профкома – 10 (по заявлению).

2) из средств профсоюзного бюджета работники имеют право получить:

- выплату материальной помощи работнику в размере 1000 (Одна тысяча) рублей по случаю смерти близких родственников;
- поощрение в размере 1000 (Одна тысяча) рублей за награждение ведомственными наградами Министерства культуры Российской Федерации и Республики Татарстан;
- оплату (финансирование) новогодних подарков для детей работников учреждения до 16 лет до 1000 (одной тысячи) рублей;
- продуктовый набор неработающим пенсионерам ко Дню пожилого человека на сумму до 1000 (одной тысячи) рублей.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за обеспечением социальных льгот и гарантий, предусмотренных условиями данного коллективного договора;
- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений.

### **VIII. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

8.1. Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с федеральным и республиканским законодательством, на основании соглашений и настоящего коллективного договора.

8.2. Работодатель признает Профком единственным представителем работников, выразителем и защитником профессиональных, трудовых и социально-экономических интересов членов профсоюза, получившим



полномочия трудового коллектива на общем собрании.

### 8.3. Обязательства работодателя:

Соблюдать права и гарантии профсоюза;

- содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, профсоюзного актива;

- предоставлять профсоюзным органам учреждения бесплатно всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам.

Не препятствовать:

а) осуществлению деятельности профсоюза по охране прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;

б) посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением норм коллективного договора, соглашений;

в) контролю за:

- расчетами заработной платы;

- продолжительностью рабочего дня;

- состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение).

8.4. Во всех случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, свои локальные решения, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов работников, принимать с учетом мотивированного мнения Профкома, уважать его позицию и стараться решать спорные вопросы путем поиска компромиссных решений.

8.5. Гарантировать выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для выполнения общественных обязанностей, связанных с выявлением, реализацией и защитой профессиональных и социально-экономических интересов работников, время освобождения от работы с оплатой по среднему заработку (профсоюзные часы).

8.6. Обеспечивать профсоюзным делегатам участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференции, заседаний исполкомов, президиумов, на время краткосрочной профсоюзной учебы (в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами» с сохранением среднемесячной заработной платы (ст. 374 ТК РФ).

8.7. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профоргана и проведения собраний работников (ст. 377 ТК РФ).

8.8. Ежемесячно без задержек и бесплатно обеспечивать взимание и перечисление по безналичному расчету 1% от заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на счет Профкома и вышестоящего профсоюзного органа.

8.9 Рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза.

- 8.9. Сообщать в профсоюзный комитет в недельный срок с момента получения требований Профкома об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах.
- 8.10. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, а также при подведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованной стороне вносить соответствующие предложения о возобновлении переговоров.
- 8.11. Переговоры по внесению предложений возобновлять в течение 7 дней с длительностью не более двух недель.
- 8.12. Предложения изменений или дополнений принимать лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.
- 8.13. Принимать изменения или дополнения коллективного договора повышающие уровень прав и гарантий работников по соглашению между работодателем и представителем работников - Профкомом.
- 8.14. Нести ответственность за неисполнение коллективного договора, нарушение его условий в соответствии с законодательством (ст.54,55 ТК РФ, ст.26).
- 8.15. Рассматривать предложения работников и Профкома по вопросам деятельности учреждения и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.
- 8.16. При выполнении работодателем всех условий коллективного договора Профком обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.

## **IX. Заключительное положение**

- 9.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.
- 9.2. Стороны договорились, ответственные за исполнение разделов или отдельных положений коллективного договора при необходимости определяют порядок (механизм) выполнения принятых договорённостей, согласовывают с профсоюзным комитетом, доводят до исполнителей и работников.
- 9.3. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.
- 9.4. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в центре занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.



9.5. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст. ст. 54, 55 ТК РФ, ст. ст. 5.28. - 5.31. Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст. 30 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Коллективный договор принят общим собранием трудового коллектива Муниципальной бюджетной организации дополнительного образования «Алексеевская детская школа искусств» Алексеевского муниципального района Республики Татарстан «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Коллективный договор подписали:

От работников:

От работодателя:

Председатель профсоюзного комитета  
Муниципальной организации образования «Алексеевская детская школа искусств» муниципального района Республики Татарстан  
Директор бюджетной муниципальной организации дополнительного образования «Алексеевская детская школа искусств» Алексеевского муниципального района Республики Татарстан

Федосова Федосова И.Н.

Егорова Егорова В.В.

«15» января 2020 г.

«15» января 2022 г.

