

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ ДО Детская школа искусств с.Тирлянский
на период с 01.12.2023г. по 30.11.2026г.

Юридический адрес: 453530, Республика Башкортостан, Белорецкий район,
с.Тирлянский, ул. Первомайская, 73
тел./факс (34792) 7-65-49

От работников:
Председатель Совета
трудоого коллектива
МБУ ДО ДШИ с.Тирлянский
И.И. Курочкина
« 27 » 11 2023 г.

От работодателя:
Директор МБУ ДО ДШИ
с.Тирлянский
Н.А. Накарякова
« 11 » 11 2023 г.



Принят на собрании
трудоого коллектива
« 3 » 10 2023 г.
Протокол № 6

Администрация МБУ ДО Детская школа искусств с. Тирлянский, именуемая в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Накаряковой Натальи Анатольевны и работники МБУ ДО ДШИ с. Тирлянский, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице представителя работников Учреждения (далее - Представитель работников) Курочкиной Ирины Ивановны, заключили настоящий коллективный договор с целью регулирования социально-трудовых отношений между работодателем и работниками, согласования взаимных интересов сторон и осуществления единой политики в реализации уставных задач.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно, на основе равноправия сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих его содержание, реальности и обеспечения принятых обязательств.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя и установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников, а также установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников и создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными действующими нормативными правовыми актами

1.3. Настоящий коллективный договор, являющийся правовым актом, заключен в соответствии с:

- Конституцией Российской Федерации;
- Конституцией Республики Башкортостан;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах»;
- Республиканским соглашением между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ на 2023-2025 гг.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе - совместителей.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не вправе в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Коллективный договор заключается сторонами на 3 года: с 01.12.2023 г. по 30.11.2026г. Стороны по договоренности имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся по взаимному письменному согласию сторон.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательного учреждения, расторжения трудового договора с руководителем (директором) учреждения.

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

1.10. Представлять выборному органу первичной профсоюзной организации сведения о формировании и расходовании фонда оплаты труда, системы оплаты труда формы статистической отчетности, аналитические документы, обоснования проведения мероприятий влекущих массовое увольнение в порядке и объеме установленном коллективным договором.

1.11. Стороны ежегодно (не реже двух раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

1.12. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 30 дней после его подписания.

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

2. Общие обязательства сторон.

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, признавая необходимость успешного функционирования и развития учреждения, улучшения социально-экономического положения работников учреждения **стороны обязуются совместно:**

- соблюдать условия настоящего коллективного договора и выполнять его положения;
- добиваться повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников учреждения;

2.2. Работодатель обязуется:

- признавать Представителя работников единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющими интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социальных льгот и гарантий членам коллектива;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций и т.д.)
- организовывать систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических и руководящих работников образовательного учреждения в соответствии с законодательством не менее 1 раза в 3 года;
- предоставлять Представителю Работников по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами учреждения, настоящим коллективным договором;
- сотрудничать с Представителем Работников своевременно рассматривать конструктивные предложения и требования, разрешать трудовые споры посредством переговоров;
- обеспечивать участие Представителя Работников в работе образовательного учреждения, совещаний, комиссий и других мероприятиях;
- принимать локальные нормативные акты по согласованию с Представителем Работников в соответствии с требованиями трудового законодательства. В соответствии со статьей 8 Трудового Кодекса РФ принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права: правила внутреннего трудового распорядка; положение об оплате труда и стимулировании работников учреждения; соглашение по охране труда; перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты и т.д.

2.3. Представитель работников обязуется:

- содействовать эффективной работе образовательного учреждения, а также предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров;
- обеспечивать в соответствии с Уставом профсоюзной организации учреждения представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения;
- направлять работодателю в установленные ТК РФ сроки свое мотивированное мнение (согласование), при принятии локальных нормативных актов, требующих учета мнения, а также расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);
- сообщать работодателю и учитывать его мнение при планировании мероприятий, организуемых профсоюзом;
- оказывать помощь членам профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе;
- способствовать соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- вносить предложения работодателю по разработке систем и форм оплаты труда, управлению учреждением, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, принятию текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнению обязанностей работников по трудовому договору;
- осуществлять общественный контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3. Заключение, изменение, прекращение трудового договора.

3.1. Трудовой договор с работником заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

3.2. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.3. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- условия указания основного места работы или того, что работа является совместительством.

3.4. Наименования должностей и профессий работников образовательного учреждения должны соответствовать наименованиям, указанным в Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих и Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих.

3.5. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в образовательном учреждении.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.6.2. трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключать на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

3.6.3. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, осуществлять только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

3.6.4. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

3.6.5. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменением числа объединений (учебных групп) или количества обучающихся, количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных программ.

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

Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и является приложением к соответствующему трудовому договору.

3.6.6. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.6.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата работников 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 10 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 в трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.6.8. Призыв на военную службу по мобилизации не является основанием для увольнения работника по ст.83 ТК РФ.

В соответствии Федерального закона от 07.10.2022г. № 376-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ» Трудовой кодекс РФ дополнен статьей 351.7, которой установлены особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

Согласно ст.351.7 ТК РФ действие трудового договора работника, призванного на военную службу по мобилизации или заключившего контракт, приостанавливается на период прохождения работником военной службы, о чем работодатель издает соответствующий приказ.

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора. Кроме этого, в период приостановления действия трудового договора:

- за работником сохраняется место работы (должность), а также трудовой стаж работы по специальности, однако работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Эта гарантия распространяется как на основных работников, так и на совместителей;

- в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии (дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи);

- не допускается расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником, за исключением случаев ликвидации организации. В соответствии с ч.11. ст.351.7 ТК РФ после завершения военной службы предоставляется 3 месяца для выхода на работу. В течение этого времени уволить по причине прогула нельзя. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за 3 рабочих дня. Согласно ч.9 ст.351.7 ТК РФ в течение 6 месяцев с момента возобновления трудового договора, независимо от текущего стажа, работник вправе уйти в ежегодный оплачиваемый отпуск.

Также поправками устанавливается право работодателя расторгнуть по собственной инициативе трудовой договор, действие которого приостановлено в соответствии с указанными правилами, в случае невыхода работника на работу по истечении 3 месяцев после окончания прохождения им военной службы либо после окончания действия контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы РФ.

3.6.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

4. Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились о том, что:

4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.14 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. Режим рабочего времени преподавателей при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и календарным учебным графиком;
- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

4.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих учебную (преподавательскую) деятельность с тем, чтобы не образовывались длительные перерывы («окна»).

4.4. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

Для работников, являющихся инвалидами, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательного учреждения, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности образовательного учреждения и устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиком сменности, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами. (*Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка»*).

4.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

Привлечение работников образовательного учреждения 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 учреждения в целом.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника, а также в соответствии с положениями действующего законодательства (ст. 113 ТК РФ).

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть представлен другой день отдыха.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и родителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту, допускается только 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.

При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет и родитель, имеющий ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет и сотрудника, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, если второй родитель мобилизован или служит по контракту.

В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.6. Время осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.7. В каникулярное время, в период проведения общественных субботников все работники учреждения могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.8. Периоды отмены учебных занятий для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. **(Приказ Минобрнауки РФ от 11.05.2016 № 536).**

4.9. В период действия образовательного процесса запрещается: - изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы; - отменять, изменять продолжительность уроков (занятий) и перерывов между ними; - удалять обучающихся (воспитанников) с уроков (занятий); - курить в помещении и на территории Учреждения; - отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью; - созывать в рабочее время собрания, заседания и всякого рода совещания по общественным делам; - присутствовать на уроках (занятиях) посторонним лицам без разрешения администрации; - входить в класс после начала урока (занятия). Таким правом пользуется руководитель учреждения и его заместители; - делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения уроков (занятий) и в присутствии обучающихся (воспитанников).

4.10. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения Представителя Работников до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

4.11. Время каникулярного отдыха детей, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе, к замещению работников, находящихся в ежегодном отпуске, в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

4.12. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам образовательного учреждения ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.13. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения Представителя Работников. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским

показаниям отпуск предоставляется вне графика.

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

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.14. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска или его части на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальными нормативными актами учреждения образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин.

По письменному заявлению работника, при наличии финансовых возможностей учреждения, часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

4.15. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000г. № 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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 их 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 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).

4.17. Работникам по их письменному заявлению может предоставляться краткосрочный, без сохранения заработной платы отпуск по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, в соответствии со статьей 128 ТК РФ. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5. Оплата труда

5.1. Стороны договорились о том, что:

5.1. заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

5.2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с Представителем Работников в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. *(Приложение № 2 "Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников")*.

5.3. В основе системы оплаты труда работников образовательного учреждения лежит Указ Президента Республики Башкортостан от 22 марта 2008 года УП-94 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 марта 2008 года № 94 «О мерах по введению новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Башкортостан», постановление Правительства Республики Башкортостан от 27 октября 2008 года №374 «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Башкортостан», постановление Главы Администрации муниципального района Белорецкий район от 5 декабря 2008 года №2550 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, здравоохранения, культуры, молодежной политики, муниципального района Белорецкий район РБ », постановление Главы Администрации городского поселения г.Белорецк муниципального района Белорецкий район от 5 декабря 2008 года №26-п «Об оплате труда работников муниципальных учреждений образования, здравоохранения, культуры, молодежной политики, городского поселения г.Белорецк муниципального района Белорецкий район РБ».

5.4. Отнесение должностей работников образовательного учреждения к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

5.5. Фонд оплаты труда работников муниципальных бюджетных и автономных учреждений образования формируется исходя из объема субсидий, поступающих в

установленном порядке указанным учреждениям из бюджета Республики Башкортостан, и средств от приносящей доход деятельности.

5.6. Минимальные размеры окладов работников устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей к ПКГ, квалификационным уровням, разряду работ в соответствии с ЕТКС с учетом их профессиональной подготовки, категории; минимальные размеры ставок заработной платы - по ПКГ.

5.7. «Работодатель обеспечивает в составе заработной платы:

- работодатель обеспечивает в рамках коллективно-договорного регулирования индексацию заработной платы в том числе, задержанной в соответствии с ТК РФ. Размер индексации устанавливается отраслевыми соглашениями всех уровней. Конкретный порядок индексации определяется КД;

- работников внебюджетного сектора экономики долю условно-постоянной части не менее 60%;

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

«С учетом правовых позиций Конституционного Суда Российской Федерации месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна не ниже минимальной заработной платы (включая все элементы заработной платы в соответствии со статьями 129,135 Трудового кодекса Российской Федерации (далее ТК РФ), установленные трудовым договором) без учёта:

- районных коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 07 декабря 2017г. № 38-П);

- выплат за сверхурочную работу (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от И апреля 2019г. № 17-П);

- выплат за работу в ночное время (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от И апреля 2019г. № 17-П);

- выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от И апреля 2019г. № 17-П);

- выплат за совмещение профессий (должностей) (постановление Конституционного Суда Российской Федерации от 16 декабря 2019г. № 40-П).

Доведение заработной платы работников учреждений до МРОТ осуществляется работодателем путём установления доплаты до МРОТ в размерах определенных работодателем в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

Оплата за сверхурочную работу, так же работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, совмещение профессий (должностей) не включается в минимальную заработную плату. Это же касается оплаты работы во вредных (опасных) условиях и начисления районного коэффициента».

5.8. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда работников учреждения (*Приложение № 2 "Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников"*).

5.9. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты по повышающим коэффициентам;
- премиальные выплаты.

5.10. К выплатам компенсационного характера в учреждениях относятся:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и

(или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и Республики Башкортостан, локальными нормативными актами.

5.11. В пределах выделенного Фонда оплаты труда образовательное учреждение самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

5.12. Работодатель обязан:

5.12.1. при выплате заработной платы извещать каждого работника в письменной форме обо всех составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в форме расчетного листка.

5.12.2. Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения (по согласованию с) Представителем Работников, установленном ст.372 ТК РФ.

5.12.3. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца. Выплаты производить 23 и 8 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Заработная плата перечисляется работнику на электронные носители (пластиковые карточки).

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.12.4. При совмещении профессии (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

5.12.5. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации, оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (в ред. Федерального закона от 03.07.2016 № 239-ФЗ).

5.12.6. Обеспечить выплату заработной платы работнику, полностью отработавшему норму рабочего времени и выполнившему норму труда, не ниже размера минимальной заработной платы, установленной законодательством.

5.12.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроки выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда к началу учебного года.

6.1.6. Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с представителем работников.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда.

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

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

6.1.12. Предусматривают в КД 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. Величина выделенных средств должна составлять не менее 0,3% от утвержденного фонда оплаты труда на очередной календарный год организации.»

6.1.13. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями, установленными Приказами Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29 октября 2021 г. N 766н «Об утверждении правил обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами» и от 29 октября 2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств.

6.1.14. Обеспечивать проведение за счёт средств работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

6.1.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.16. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.17. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.18. Знакомить под роспись каждого работника, в том числе вновь принятого на работу, с инструкциями по охране труда и соблюдении санитарно-гигиенического режима на рабочем месте, в организации.

6.1.19. Создать на паритетной основе совместно с Представителем работников комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.20. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.21. Проводить информационно – методическую работу по вопросам профилактики и защиты от ВИЧ и СПИД, направленных на изменение отношения к проблеме ВИЧ и поведения каждого Работника.

6.1.22. Совместно с Представителем Работников организовывать культурно – массовую и физкультурно – оздоровительную работу в учреждении в соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 03.10.14г. № 461 «О внедрении и реализации в Республике Башкортостан Всероссийского физкультурно – спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

6.1.23. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья, вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

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

6.2.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6.4. Работники не финансируют расходы по охране труда.

6.5. Стороны пришли к соглашению, что Представитель работников:

6.5.1. Осуществляет контроль за выполнением законодательства по охране труда, коллективного договора, установления льгот и выплат, компенсаций за тяжелые и вредные условия труда (статья 25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

6.5.2. Участвует в расследовании несчастных случаев с работниками организации (статьи 227 – 231 ТК РФ).

7. Гарантии и обязательства.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Предусматривает оказание единовременных премий при:

- поощрении Президентом Российской Федерации, Главой Республики Башкортостан, Правительством Российской Федерации, Правительством Республики Башкортостан;
- присвоении почетных званий Республики Башкортостан, награждении знаками отличия Российской Федерации, знаками отличия Республики Башкортостан, орденами и медалями Российской Федерации, орденами и медалями Республики Башкортостан;
- награждении Почетной грамотой Министерства культуры Российской Федерации, Почетной грамотой Министерства культуры Республики Башкортостан и другими наградами;
- премии к праздникам: День защитника Отечества, Международный женский день 8 Марта, День учителя и юбилейные даты учреждения – до одного должностного оклада при наличии финансовых средств.
- оставляет за собой право на выдвижение к поощрению вышестоящими инстанциями работников, проявивших высокие показатели в трудовой деятельности.

7.2. Предусматривает оказание материальной помощи:

- в случае длительной болезни работника – до одного должностного оклада;
- в случае смерти ближайших родственников – до одного должностного оклада;
- в случае вступления впервые в брак – до одного должностного оклада;
- в случае рождения ребёнка – до одного должностного оклада;
- пенсионерам, ушедшим на пенсию из ДШИ, в День пожилых людей – до 1 тысячи рублей;
- по юбилейным датам (50-, 55-, 60-летие сотрудников) – до одного должностного оклада;
- в связи с уходом в отпуск – по одной тарифной ставке преподавателям, по одному должностному окладу техперсоналу, по две тарифной ставки директору;
- в связи с уходом на пенсию – до одного должностного оклада;
- в связи с тяжелым материальным положением – до одного должностного оклада.

Размер материальной помощи работнику школы устанавливается согласно (*Приложение № 3 "Положение об оказании материальной помощи работникам"*).

7.3. Работодатель обязуется:

- обеспечить медицинскими аптечками с необходимым минимумом медикаментов и препаратов;
- осуществлять подготовку и переподготовку специалистов, и повышение квалификации сотрудников;
- при наличии средств в учреждении выплачивать единовременное пособие сотруднику при освобождении его от работы, в связи с уходом на пенсию в размере одного должностного оклада (*Приложение № 3 "Положение об оказании материальной помощи работникам"*).

7.4. При направлении работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные.

7.5. Своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством.

7.6. Трудовые споры, возникающие между работниками и администрацией по вопросам применения законодательных и иных нормативных актов о труде, коллективного договора

и других соглашений о труде, а также условий трудового договора, рассматриваются в соответствии со статьями 381 - 397 ТК РФ.

8. Условия и охрана труда женщин

8.1. В целях сохранения на предприятии квалифицированных женских кадров и предупреждения чрезмерной женской безработицы в условиях временного сокращения (спада) производства администрация принимает на себя обязательства:

8.1.1. Не допускать привлечение к работам в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни и направление в командировки беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (только с их письменного согласия) (ст. 99, 259 ТК РФ).

8.1.2. Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

8.1.3. Обеспечить беременным женщинам возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

8.1.4. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса).

9. Условия труда и социальные гарантии молодежи.

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

9.2. Предоставлять возможность повышения квалификации и получения специальности в учреждениях среднего и высшего профессионального образования.

9.3. Предоставлять отцу при выписке новорожденного ребенка из роддома дополнительный отпуск без сохранения заработной платы.

9.4. Практиковать институт наставничества, устанавливать стимулирующие выплаты в пределах экономии средств по фонду оплаты труда.

Стороны:

- Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

- Предоставляют бесплатную консультационную помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде. Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

В целях пополнения образовательного учреждения молодыми кадрами, специалистами, а также для более эффективного их участия в развитии образовательного учреждения, обеспеченности их занятости с уровнем дохода, обеспечивающим достойную жизнь.

Работодатель обязуется:

- Квотировать рабочие места для трудоустройства выпускников школ, молодых специалистов, окончивших образовательные учреждения;
- Создавать условия для стимулирования труда молодых работников;
- Предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения ОУ профессионального образования в соответствии со ст.173-175 ТК РФ;
- Решение вопросов по молодежным проблемам производить с учетом мнения комиссии профсоюзного комитета по работе с молодежью;
- Проводить и организовать встречи администрации с молодежью.
- Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодых специалистов в размере 0,30 за фактическую нагрузку.

Статус молодого специалиста возникает у выпускника учебного заведения со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы. Статус молодого специалиста действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Данная выплата сохраняется до прохождения молодым специалистом аттестации.

9.5. Стороны договорились:

- Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- Обеспечивать возможность для самообразования и развития творческого потенциала молодых работников.
- Проводить работу по упорядочению режима работы молодых педагогов с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

9.6. Предусматривать в КД дополнительные стимулы к продолжению трудовой деятельности граждан старшего поколения после наступления пенсионного возраста в целях использования профессионального потенциала граждан старшего поколения в роли наставников молодежи на рабочем месте.

Предусмотреть меры социальной поддержки женщин и иных лиц с семейными обязанностями в том числе применение гибких графиков работы, неполной рабочей недели (неполного рабочего дня) лицам, имеющим детей до 14 лет, профессиональное обучение и переобучение лицам, имеющим перерывы в трудовой деятельности в связи с рождением и воспитанием детей.

10. Компенсация вреда, причиненного работнику.

10.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работника увечьем, проф. заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением им трудовых обязанностей (ст. 212 ТК РФ);

10.2. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве, возмещается ущерб, причиненный увечьем либо иным повреждением здоровья, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации.

11. Практическая деятельность по продвижению рекомендации международной организации труда о ВИЧ/СПИДЕ и сфере труда и пропаганда ЗОЖ.

11.1. Содействовать распространению и продвижению Рекомендации Международной организации труда 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (В целях реализации Декларации национального согласия сторон социального партнерства по вопросам ВИЧ/СПИДа в сфере труда, принятой 19 декабря 2005 года сторонами Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, стороны социального партнерства

считают необходимым объединить свои усилия в рамках следующих направлений деятельности, в целях содействия в распространении принципов, провозглашенных в Рекомендации о ВИЧ/СПИДе и сфере труда, принятой на 99-й сессии Международной конференции труда в июне 2010 года);

11.1.1. включать мероприятия по поддержанию здоровья на рабочем месте и профилактике ВИЧ/СПИДа в планы работы;

11.1.2. Содействовать распространению практического опыта Международной организации труда по вопросам ВИЧ/СПИДа на рабочих местах;

11.1.3. Обмениваться информацией о предпринимаемых действиях, подходах профилактики ВИЧ-инфекции на рабочих местах, используя сайт учреждения;

11.1.4. Включать вопросы профилактики ВИЧ-инфекции «ВИЧ/СПИД и сфера труда» в практику, связанную с профилактикой здоровья на рабочем месте и поддержанием здорового образа жизни работников, охраной труда и техникой безопасности;

11.1.5. Проводить информационно-методическую работу по применению Рекомендации МОТ 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и Свода практических правил МОТ по вопросу «ВИЧ/СПИД и сфера труда»;

11.1.6. Проведение конференций, семинаров по данному вопросу;

11.1.7. Включать вопросы «ВИЧ/СПИД на рабочих местах» в планы обучения и стандарты повышения квалификации специалистов по охране труда;

11.2. Проведение работы по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной и спиртосодержащей продукции, употребления табака.

12. МЕРОПРИЯТИЯ ВСЕРОССИЙСКОГО ФИЗКУЛЬТУРНО - СПОРТИВНОГО КОМПЛЕКСА «ГОТОВ К ТРУДУ И ОБОРОНЕ».

12.1. При внедрении мероприятий Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (далее - ВФСК ГТО) следует руководствоваться Постановлением Правительства Российской Федерации от 11.06.2014 № 540 «Об утверждении Положения о Всероссийском физкультурно-спортивном комплексе «Готов к труду и обороне».

12.2. Целями мероприятий по внедрению ВФСК ГТО являются:

- повышение эффективности использования возможностей физической культуры и спорта в укреплении здоровья, гармоничного и всестороннего развития личности, воспитания патриотизма и обеспечения преемственности в осуществлении физического воспитания работников;

- увеличение продолжительности жизни населения с помощью систематической физической подготовки.

Задачи:

- массовое внедрение комплекса ГТО, охват системой подготовки всех возрастных групп населения;

- увеличение числа граждан, систематически занимающихся физической культурой и спортом в РФ;

- повышение общего уровня знаний населения о средствах, методах и формах организации самостоятельных занятий физической культурой и спортом, физическом совершенствовании и введении здорового образа жизни, в том числе с использованием современных информационных технологий.

Принципами В ФСК ГТО являются:

- добровольность и доступность системы подготовки для всех слоев населения;

- медицинский контроль;

- учет местных традиций и особенностей.

Работодатель:

- проводит совещания по внедрению ВФСК ГТО;
- организует участие работников в городских спортивных мероприятиях.

Работодатель вправе поощрять в установленном порядке лиц, выполнивших нормативы на соответствующий знак отличия ВФСК ГТО.

13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

13.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

13.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый срок или принять решение о его продлении.

13.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

13.4. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение двух дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

13.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после уведомительной регистрации.

13.5.1. Работодатель и Председатель Совета трудового коллектива обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

13.6. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду. Стороны информируют друг друга о своих действиях, принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, социально-экономические и профессиональные интересы работников, ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива, на которых выступают с отчетом представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

13.7. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

13.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора одной из сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и дать мотивированный ответ.

13.9. Если условия хозяйственной деятельности МБУ ДО ДШИ с.Тирлянский ухудшаются - по взаимному согласию сторон настоящего коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения МБУДО ДШИ с.Тирлянский, о чем составляется соответствующий документ.

14. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

14.1. Изменения и дополнения коллективного договора вносятся после согласования между представителем работников и работодателем, и утверждения их на общем собрании работников Учреждения;

14.1.2. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам;

14.1.3. Текст коллективного договора должен быть доведен администрацией до работников с момента его подписания.

14.2. Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

14.3. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Информация о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже 2-х раз в год.

14.4. Работодатель и уполномоченные лица за исполнение коллективного договора и нарушения его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

14.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 01.12.2023 г по 30.11.2026 г.