

0111

56  
61  
63

Министерство семьи, труда и социальной  
защиты населения  
Республики Башкортостан  
018  
**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**  
«20» авг 20 18 г.  
Регистрационный № 37  
Подпись Г. Б. Хайдарова

1

«Согласован»  
Собранием трудового коллектива  
Регистрационный № 5  
«29» августа 2018 г.  
(дата регистрации соглашения)  
Уполномоченное лицо

Хайдарова Г.Б.  
(фамилия, имя, отчество)  
Г. Б. Хайдарова  
(подпись)

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
детская школа искусств муниципального района  
Нуримановский район Республики Башкортостан

Принят на собрании трудового коллектива  
«29» августа 2018 года

«Согласован»  
Собранием трудового коллектива  
Регистрационный № 5  
«29» августа 2018 г.  
(дата регистрации соглашения)  
Уполномоченное лицо

Хайдарова Г.Б.  
(фамилия, имя, отчество)

---

(подпись)

### **КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

между администрацией и трудовым коллективом  
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования  
детская школа искусств муниципального района  
Нуримановский район Республики Башкортостан

Принят на собрании трудового коллектива  
«29» августа 2018 года

Администрация муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детская школа искусств муниципального района Нуримановский район Республики Башкортостан, далее Учреждение, именуемая в дальнейшем «Работодатель» в лице директора Никоновой Раушании Рамиловны и работники МБУ ДО Нуримановская ДШИ, в дальнейшем «Работники», в лице трудового коллектива, 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. Коллективный договор разработан и заключен сторонами добровольно на основе равноправия сторон, свободы выбора и обсуждения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.2. Коллективный договор, являющийся правовым актом, заключен в соответствии:

- Конституцией Российской Федерации;
- Трудовым Кодексом Российской Федерации;
- Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральным законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;
- Республиканским соглашением между Правительством РБ, Объединением работодателей РБ и Федерацией профсоюза РБ.
- Отраслевыми тарифными соглашениями по социально-экономической защите работников культуры, заключенными между Республиканской организацией Башкортостана Российского профсоюза работников культуры, Министерством культуры, Министерством печати и массовой информации Республики Башкортостан.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, трудовых, социально-экономических и профессиональных правах, гарантиях и льготах, предоставляемых «Работникам»

«Работодателем».

В настоящем коллективном договоре воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для «Работников».

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе и на совмистителей.

1.5. 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 заключен на 3 года (2018-2021 годы) и вступает в силу с момента его регистрации в соответствующем органе по труду и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят настоящий.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному письменному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

1.9. Контроль выполнения настоящего договора производится «Работодателем», «Работниками» и их представителями по итогам года.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.12. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.13. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

## **2. Общие обязательства сторон**

### **2.1. «Работодатель» обязуется:**

2.1.1. Обеспечить выполнение уставных задач деятельности Учреждения.

2.1.2. Соблюдать законы, иные нормативные акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.2. Признать право «Работников» на участие в управлении Учреждением, в предусмотренных законом формах.

2.3. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения «Работников».

2.4. Знакомить с коллективным договором, другими нормативными актами всех работников Учреждения, а также вновь поступающих работников в течение 6 дней после их приема на работу.

«Работодатель» признает трудовой коллектив Учреждения, поскольку он уполномочен, общим собранием трудового коллектива представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

*Трудовой коллектив обязуется:*

2.5. Избрать уполномоченное лицо от трудового коллектива для представления и защиты прав и интересов «Работников» по вопросам социально-трудовых и связанных с трудом отношений.

2.6. Способствовать успешной деятельности Учреждения по выполнению уставных задач Учреждения, обеспечению соблюдения работниками трудовой дисциплины.

*Уполномоченное лицо от трудового коллектива обязуется:*

2.7. Осуществлять контроль выполнения коллективного договора.

2.8. Добиваться обеспечения безопасности рабочих мест и улучшения условий труда.

2.9. Принимать предусмотренные законодательством меры по предупреждению трудовых споров.

### **«Работники» обязуются:**

2.10. Своевременно и добросовестно выполнять должностные и функциональные обязанности.

2.11. Соблюдать трудовую дисциплину, локальные нормативные акты.

2.12. Выполнять правила и нормы по охране труда.

2.13. Способствовать сохранности имущества и оборудования Учреждения.

## **3. Трудовой договор.**

3.1. Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема (ст.68 ТК РФ) и увольнения (ст.77 ТК РФ) работников.

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

отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ).

3.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

3.6. Изменения условий трудового договора допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных нас ТК РФ (ст. 72 ТК РФ).

3.7. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74,162 ТК РФ).

3.8. Изменение условий трудового договора оформляется путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее договора, и с учетом положений коллективного договора.

3.9. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.10. Изменение существенных условий трудового договора с педагогическими работниками по инициативе работодателя допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работы работником без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности).

3.11. В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора с педагогическими работниками допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон (изменение числа групп или количества обучающихся и др.).

3.12. Об изменениях существенных условий трудового договора с педагогическими работниками (объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а так же о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.13. Работодатель обязуется ознакомить с настоящим коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

3.14. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном ФЗ «Об образовании в РФ» (ст.331 ТК РФ).

3.15. К педагогической деятельности не допускаются лица (ст.331 ТК РФ): лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда; имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или

подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям)

3.16. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

#### **4. Рабочее время**

4.1. При регулировании рабочего времени в организации стороны исходят из того, что продолжительность работы не может превышать 40 часов в неделю, установленных законом (в сельской местности у женщин 36 часов в неделю), Пост. ВС РСФСР от 1.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», если более, то по письменному согласию работника.

4.2. Режим рабочего времени в Учреждении определяется правилами внутреннего трудового распорядка (прилагается).

4.3. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

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

4.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю(ст.92, 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы определяется согласно Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 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" и составляет:

- 18 часов в неделю за ставку заработной платы для преподавателей
- 24 часа в неделю за ставку заработной платы для концертмейстеров.

4.5. Объем учебной нагрузки работников ежегодно устанавливается работодателем до начала учебного года.

4.6. Установленный работнику на начало учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, а также сокращения количества групп и обучающихся.

4.7 Для работников устанавливается шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье.

4.8 Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни в организации может вводиться график дежурства работников для бесперебойного разрешения возникающих текущих неотложных вопросов. К дежурствам могут привлекаться работники по списку, согласованному с уполномоченным лицом от трудового коллектива. Компенсация за дежурство производится в соответствии с законодательством (ст.153 ТК РФ). (Порядок работы творческих работников в выходные и праздничные дни устанавливается согласно часть 4 ст.113 ТК РФ).

4.9 «Работодатель» в исключительных случаях в интересах коллектива и создания лучших условий для отдыха может перенести день отдыха на другой день с тем, чтобы объединить его с ближайшим, праздничным днем.

4.10 Накануне праздничных дней рабочий день сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

4.11. Работники учреждения имеют право заключать договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство). Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (ст. 284 ТК РФ).

## *5. Время отдыха*

5.1. Работодатель обязуется предоставить ежегодные отпуска в соответствии с ТК РФ.

5.2. Очередность предоставления отпусков устанавливается администрацией по согласованию с уполномоченным лицом от трудового коллектива в виде графика (ст.123 ТК РФ). Стороны обязуются до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков на следующий год.

5.3. Согласно статьи 123 ТК РФ о времени начала отпуска извещает «Работодатель». Отпуск предоставляется по графику. Отпускные (часть 9 ст.136 ТК РФ) выплачиваются за 3 дня до начала отпуска. Согласно части 4 ст.123 ТК РФ заявление пишется, если желание работника с графиком не совпадает или по иным обстоятельствам. Решение о предоставлении ежегодного отпуска предоставляется в бухгалтерию не позднее 7 календарных дней до начала отпуска.

5.4. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска: -Педагогическим работникам учреждения, в том числе директору и заместителям директора по учебной и воспитательной работе – 56 календарных дней, остальным работникам учреждения – 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

5.5. При уходе в очередной отпуск работникам одновременно с оплатой отпуска может оказываться материальная помощь при наличии средств, в размере месячного должностного оклада.

5.6.«Работодатель» не вправе отозвать работника из отпуска. Досрочный отзыв допускается в исключительных случаях только с согласия работника

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

5.8. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях предусмотренных ТК РФ.

5.10.«Работодатель» может всем «Работникам» ежегодно предоставлять разовый дополнительный оплачиваемый отпуск для решения хозяйственных нужд в личном

хозяйстве (заготовка сена, строительство, ремонт жилого дома и т.д.) продолжительностью до трех рабочих дня по заявлению работника.

5.11. Указанный отпуск может суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

5.12. Дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 3 календарных дня, предоставляется на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- похороны близких родственников;
- бракосочетание работника.

5.13. Отпуск без сохранения, заработной платы продолжительностью 5 календарных дней, предоставляется на основании письменного заявления работника в порядке, установленном ст. 128 ТК РФ. 6.22. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, а также детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, сроком до 14 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных 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 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

5.14. Предоставлять педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.15. Время перерывов для отдыха и питания, графики сменности, графики работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в течение перерывов между занятиями (переменами). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.16. Работникам ДШИ предоставляется дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. ст. 128,173 ТК РФ.

## **6. Оплата труда.**

### ***Гарантийные и компенсационные выплаты***

6.1. **«Работодатель» обязуется:**

6.1.1. Оплату труда «Работников» производить в строгом соответствии с действующим законодательством (ст.ст.129-158 ТК РФ).

6.1.2. Премирование «Работников» МБУ ДО Нуримановская ДШИ производить в соответствии с Положением, утверждаемым руководителем учреждения по согласованию с трудовым коллективом.

6.1.3. В целях усиления материальной заинтересованности «Работников» в применении прогрессивных форм труда, росте профессионального мастерства устанавливать надбавки за сложность, высокие достижения в работе или выполнение особо важных работ на срок их проведения. Размеры надбавок устанавливаются приказом руководителя учреждения в зависимости от личного вклада и качества выполняемых работ каждого работника.



6.1.4. Устанавливать доплаты в пределах экономии средств на оплату труда без ограничения перечня совмещаемых профессий (должностей) и без ограничения размера этих доплат в размере месячного должностного оклада:

- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зоны обслуживания или увеличения объема выполняемых работ, в том числе по должностям и профессиям, относящимся к разным категориям работников;
- специалистам за выполнение наряду со своей основной работой обязанностей временно отсутствующих работников (ст.151 ТК РФ).

6.1.5. Выплату заработной платы производить не реже, чем каждые полмесяца: « 4 » и « 19 » числа месяца (ст.136 ТК РФ).

6.1.6. Выплата заработной платы осуществляется в рабочее время. В случае, когда день выплаты заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне.

6.2. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

6.3.Сроки расчета при увольнении регламентируется ст.140 ТК РФ. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от «Работодателя», производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст.140 ТК РФ).

6.4. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходит из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда и производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности..

6.5.Руководитель Учреждения несет материальную и другую ответственность за своевременность и правильность оплаты труда работников в соответствии с действующим законодательством. При установлении факта неправильной оплаты труда руководитель обязан принять меры к немедленному исправлению ошибки и выплате работнику причитающихся сумм заработной платы за время неправильной оплаты.

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

Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1.. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

7.2.Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников.

7.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

7.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание,

иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

7.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке,

предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

7.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ,

7.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

7.3.7. Педагогическим работникам сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории сроком до двух лет по заявлению при выходе на работу после:

длительной временной нетрудоспособности;

нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком, а также беременным женщинам;

работникам, достигшим пенсионного возраста и продолжающим работать в Учреждении, сохраняется квалификационная категория.

## **8. Охрана труда и здоровья.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (219 ТК РФ).

8.2. Своевременно и в полном объеме отчислять страховые взносы на государственное социальное страхование и обязательное медицинское страхование работников.

8.3. Обеспечивать прохождение медицинских осмотров, прививок в соответствии с законодательством РФ за счет средств работодателя.

8.4. С целью предотвращения ВИЧ/СПИД - инфекции, среди работников учреждения проводить мероприятия, включающие распространение информации и информационных материалов по ВИЧ/СПИД - инфекции.

8.5. В соответствии с действующим законодательством проводить обучение и проверку знаний работников по охране труда и экологической безопасности.

8.6. Не применять необоснованных действий к работникам, отказывающимся от выполнения работ в условиях опасных для их жизни и здоровья.

8.7. Обеспечивать возмещение ущерба, причиненного работникам трудовым увечьем, либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

8.8. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других и материалов за счет учреждения.

8.9. Постоянно осуществлять эффективные меры по созданию нормальных санитарно-гигиенических условий работы, предотвращению профессиональных заболеваний:

- проводить необходимый ремонт и реконструкцию помещений в соответствии с нормами охраны труда и здоровья людей, техники безопасности,
- обеспечивать в них нормальный световой, температурный и воздушный режим;
- регулярно производить замеры сопротивления, заземления, изоляции проводов,

- обеспечивать работников первичными средствами пожаротушения.

8.10. Допускать к работе вновь поступивших работников, а также переводимых с одной работы на другую, только после получения ими предварительного инструктажа по правилам ТБ;

8.11. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами, работниками требований правил и норм охраны труда, технологической дисциплины.

### ***9. Компенсация вреда, причиненного работнику***

9.1. Учреждение несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей (ст.212,228,234 ТК РФ).

9.2. Работнику, полностью или частично утратившему трудоспособность в результате несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, в порядке и размерах, установленных законодательством Российской Федерации:

9.2.1. Выплачивает единовременное пособие сверх установленного размера возмещения вреда, (ст.ст.10-12 закона Российской Федерации «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

9.2.2. Своевременно осуществляет индексацию сумм возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

### ***10. Социальное и медицинское обслуживание работников***

#### **10.1 «Работодатель» обязуется:**

10.1.1. Своевременно начислять и перечислять налоги и взносы в соответствии с действующим законодательством. Проводить:

а/. ежегодные медицинские осмотры «Работников». Ежегодный осмотр работников производится за счет средств работодателя.

10.1.2. Осуществлять подготовку и переподготовку «Работников» и повышение их квалификации.

10.1.3. При направлении «Работника» на курсы повышения квалификации с отрывом от работы расходы возмещать по нормам и в порядке, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 29.06. 94 г. № 51.

10.1.4. Специалистам, работающим и проживающим в сельской местности, предоставлять льготы по оплате жилья и коммунальных услуг в соответствии с действующим законодательством.

10.1.5. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия данного отпуска определяются Учредителем;

10.1.6. Трудовые споры, возникающие между «Работниками» и «Работодателем» 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:

- комиссиями по трудовым спорам;
- районным судом.

10.1.7. «Работодатель» и трудовой коллектив обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

#### **10.2. Уполномоченное лицо трудового коллектива обязуется:**

10.2.1. Осуществлять надзор и контроль соблюдения законодательства о труде и об охране труда.

10.2.2. Вовлекать работников Учреждения в систематические занятия физкультурой и спортом, на ведение здорового образа жизни.

10.2.3. В соответствии с отраслевым соглашением, исходя из финансовых возможностей, выплачивать дополнительные меры социальной поддержки работникам:

- выходящим на пенсию, единовременное пособие в соответствии с их стажем работы;
- работникам, за ведомственные и профсоюзные награды;
- льготы выпускникам педагогических учебных заведений, начинающим работу в учреждениях отрасли (единовременное пособие на хозяйственное обзаведение; компенсация стоимости найма жилья; и др.);
- единовременную выплату к юбилейным датам;
- компенсацию стоимости лечения и оздоровления работников;
- иные виды материальной помощи.

10.2.4.. При выделении работнику санаторно-курортной путёвки отпуск предоставлять вне очереди.

10.2.5. Для культурного досуга работающих организовывать выезды на природу, посещение театров, поздравление сотрудников с Днем Учителя, 23 февраля, 8 Марта, Нового года, юбилейных дат.

10.2.6. Предусматривать защиту социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся.

### ***11. Условия труда и социальные гарантии молодежи***

11.1. Стороны:

1) Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

2) Практикуют институт наставничества.

3) Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

4). Предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

5). Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления культурой, а также в других случаях).

6) Предоставляют для работников, совмещающих работу и учебу дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

7) Учебный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только работникам, обучающимся без неудовлетворительных оценок. Основанием для его предоставления является справка-вызов.

8) Работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы:

- для сдачи вступительных экзаменов в вузы 15 дней.

### 11.2. Стороны договорились:

- 1) Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- 2) Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения.
- 3) Проводить работу по упорядочению режима работы молодых преподавателей с целью создания условий для их успешной психолого- педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

### 11.3. Работодатель:

1.Повышающий коэффициент педагогическим работникам, впервые поступившим на работу в учреждение после окончания высшего или среднего профессионального учебного заведения, - в размере 0,20 к оплате за фактическую нагрузку в течение 3 лет.

## ***12.Гарантии женщин, имеющих детей до 18 лет***

### 12.1. Работодатель обязан:

- 1) Отпуск без сохранения заработной платы по желанию работника предоставляется в обязательном порядке:  
по письменному заявлению женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет – до 14 дней в году (ст.263 ТК РФ).
- 2) Для ухода за детьми-инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет одному из родителей по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных дня.

### 12.2. Работодателю запрещено:

- 1) отказывать женщинам в приеме на работу и снижать им заработную плату, мотивируя это беременностью, наличием детей в возрасте до трех лет, одиноким матерям — наличием ребенка в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида.
- 2) В случае отказа принять женщину на работу работодатель обязан сообщить женщине причины отказа в письменной форме. Отказ можно обжаловать в судебном порядке в 3-месячный срок с момента получения сообщения об отказе
- 3) Увольнение этих женщин возможно только в случаях полной ликвидации предприятия, окончания срочного трудового договора, но с обязательным трудоустройством. При этом на период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не более трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

### 12.3.Дополнительный отпуск

- 1) Работникам, которые имеют детей, который полагается женщине, имеющей двоих и более детей в возрасте до пятнадцати лет или ребенка-инвалида (в этом случае возраст до 18 лет), либо усыновившей ребенка, одинокой матери, отцу, который воспитывает ребенка без матери (в том числе и в случае длительного пребывания матери в лечебном учреждении), а также лицу, взявшему ребенка под опеку, продолжительностью 10 к. д. без учета праздничных и нерабочих дней при

наличии нескольких оснований для предоставления этого отпуска его общая продолжительность не может превышать 17 к. д.

- 2) данный вид отпуска предоставляется на основании заявления, свидетельств о рождении детей, заключения медико-социальной экспертизы (если ребенок — инвалид) или других документов, подтверждающих право на предоставление такого отпуска, и оформляется приказом работодателя.

### ***13. Социальная поддержка ветеранов труда и работающих пенсионеров***

13.1. Работодатель обязан обеспечить исполнение трудовых отношений с работающими ветеранами труда и пенсионерами в соответствии с трудовым кодексом РФ, законом «О ветеранах» и другим законодательством по социальной поддержке и льготам ветеранам труда и работающим пенсионерам.

13.2. Дополнительные оплачиваемые отпуска (сверх установленных законодательством), исчисляемые в календарных днях, предоставляются за:

- 1) наличие звания «Ветеран труда» - 3 дня

13.3. Отпуск без сохранения заработной платы

- 1) работодатель имеет право на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы – 14 календарных дней в году

### ***13. Заключительные положения***

14.1. Стороны договорились, что:

14.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

14.3. В период действия коллективного договора, при условии выполнения «Работодателем» его положений, «Работники» не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам.

14.4. Текст коллективного договора должен быть доведен «Работодателем» до «Работников» с момента его подписания.

14.5. Уполномоченное лицо трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав.

14.6. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют обе стороны, его подписавшие. Вопрос о выполнении коллективного договора рассматривается на общем собрании трудового коллектива не реже 1 раз в полугодие.

14.7. «Работодатель» и уполномоченное лицо за неисполнение коллективного договора и нарушения его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

**От администрации:**

**От трудового коллектива:**

*Директор МБУ ДО Нуримановская ДШИ*

*Уполномоченное лицо*

*Р.Р.Никонова*

*Г.Б.Хайдарова*

« 29 » августа 2018 г.

« 29 » августа 2018 г.

**«СОГЛАСОВАНО»**

*Уполномоченное лицо  
от трудового коллектива*

\_\_\_\_\_ Хайдарова Г.Б.

« 29 » августа 2018 г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор МБУ ДО  
Нуримановская ДШИ

\_\_\_\_\_ Никонова Р.Р.

« 29 » августа 2018 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 1**

***Состав комиссии по рассмотрению индивидуальных  
ДО Нуримановская ДШИ :***

***трудовых споров при МБУ***

1. Никонова Раушания Рамиловна – директор.
2. Ибрафилова Галия Хамитовна – преподаватель.
3. Коленченко Наталья Ивановна – преподаватель.
4. Хайдарова Гузель Баязитовна – преподаватель.

**«СОГЛАСОВАНО»**

*Уполномоченное лицо  
от трудового коллектива*

\_\_\_\_\_Хайдарова Г.Б.

« 29 » августа 2018 г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор МБУ ДО  
Нуримановская ДШИ

\_\_\_\_\_Никонова Р.Р.

« 29 » августа 2018 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 2**

***Состав комиссии по социальным вопросам:***

1. Хаерланамова Илира Рифкатовна – преподаватель.
2. Миннулина Татьяна Викторовна – преподаватель.
3. Искандарова Елена Владиславовна- преподаватель.

**«СОГЛАСОВАНО»**

*Уполномоченное лицо  
от трудового коллектива*

\_\_\_\_\_Хайдарова Г.Б.

« 29 » августа 2018 г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор МБУ ДО  
Нуримановская ДШИ

\_\_\_\_\_Никонова Р.Р.

« 29 » августа 2018 г.



**ПРИЛОЖЕНИЕ № 3****Состав комиссии по охране труда:**

1. Никонова Раушания Рамиловна - директор.
2. Сулейманова Валентина Владимировна – делороизводитель.

**«СОГЛАСОВАНО»**

Уполномоченное лицо  
от трудового коллектива

\_\_\_\_\_ Хайдарова Г.Б.

« 29 » августа 2018 г.

**«УТВЕРЖДАЮ»**

Директор МБУ ДО  
Нуримановская ДШИ

\_\_\_\_\_ Никонова Р.Р.

« 29 » августа 2018 г.

**ПРИЛОЖЕНИЕ № 4****План мероприятий по охране труда на 2018 год**

<b>№ п\п</b>	<b>Наименование мероприятий</b>	<b>Ответств.</b>	<b>Срок</b>	<b>Финанси ров.</b>
1	Соблюдение правил трудового распорядка	Все работники	Постоянно	
2	Издать приказы по организации безопасной работы в ДШИ	Никонова Р.Р, директор	Сентябрь-октябрь	
3	Обучение специалистов по охране труда	Совместно с администрацией МР	Раз в год	
4	Провести общий технический осмотр зданий, территорий и сооружений учреждения.	Директор, комиссия по ОТ	Раз в полугодие	
5	Подготовка и приём ДШИ к новому учебному году, к летнему оздоровительному периоду.	Администрация ДШИ	Июнь - июль	
6	Периодический медицинский осмотр работников ДШИ	Нуримановская ЦРБ, Никонова Р.Р.		
7	Приведение к норме искусственного освещения в кабинетах	Никонова Р.Р.	Постоянно	
8	Проведение инструктажа по правилам ОТ и ТБ Организовать обучение и проверку знаний работников учреждения по	Никонова Р.Р, Сулейманова В.В	В течение года. При поступлении	

	охране труда.		на работу новых работников	
9	Поддержание в рабочем состоянии системы пожарной сигнализации	Никонова Р.Р., Сулейманова В.В.	Постоянно	
10	Регулярное пополнение аптечек первой помощи в помещениях ДОУ	Никонова Р.Р	Раз в квартал	согласно плана ФХД - 2018
11	Приобретение мыла , моющих и дезинфицирующих средств	Никонова Р.Р	Постоянно по мере необходимости	согласно плана ФХД 2018
12	Приобретение спецодежды для уборщиков служебных помещений и рабочих	Никонова Р.Р	1 раз в 2-3 года	согласно плана ФХД 2018
13	Приобретение резиновых х/б перчаток для уборщиков служебных помещений и рабочих	Никонова Р.Р	Постоянно по мере необходимости	согласно плана ФХД 2018
14	Оформлять и предъявлять представления о нарушении охраны труда руководителю образовательного по результатам проверок	Сулейманова В.В	По необходимости	
15	Контролировать работоспособность осветительной аппаратуры, искусственного и естественного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, общественных местах, на территории ДОУ.	Никонова Р.Р., Сулейманова В.В	В течение года	

**С коллективным договором,  
правилами внутреннего трудового распорядка и иными ЛНА  
ознакомлены:**

№	Ф.И.О.	Личная подпись	Дата
1	Никонова Раушания Рамиловна		
2	Кашапова Венера саяфовна		
3	Ибрагимова Альфия Усмановна		
4	Хаерланамова Илира Рифкатовна		
5	Хабиров Альмир Фаритович		
6	Журавлев Владимир Леонидович		
7	Юферова Эльвера Мансуровна		
8	Исрафилова Галия Хамитовна		
9	Хайдарова Гузалия Баязитовна		
10	Искандарова Елена Владиславовна		
11	Миннулина Татьяна Викторовна		
12	Слободчиков Алексей Георгиевич		
13	Коленченко Наталья Ивановна		
14	Ахтамьянова Гульшат Робертовна		
15	Дильмеева Евгения Михайловна		
16	Сулейманова Валентина Владимировна		
17			