

Зарегистрировано
Регистрационный № 63
Государственное казенное
учреждение Северо-восточный
межрайонный ЦЗН
КМ (Кирьяков О.М.)
дата 08.11.2021

«Прошел предварительное
согласование в Дуванской
районной организации
Башкортостана Российского
профсоюза работников
культуры»
Регистрационный № _____
О.Н. Паначева
дата 31.08.2021 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа» с. Месягутово
муниципального района Дуванский район
Республики Башкортостан

на 2021-2024 год/годы

От работодателя:
Директор МБУ ДО «Детская
музыкальная школа» с. Месягутово
муниципального района
Дуванский район Республики Башкортостан
Э.Н. Феденева

Дата подписания:
«26» 10 2021г.



От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
О.В. Исаева

Утвержден на общем собрании
работников МБУ ДО «Детская
музыкальная школа»
с. Месягутово муниципального района
Дуванский район
Республики Башкортостан

«31» августа 2021г.



с. Месягутово 2021 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

Разделы	стр.
1. Общие положения	3
2. Трудовые отношения, трудовой договор	4
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	13
4. Рабочее время и время отдыха	13
5. Оплата труда	15
6. Охрана труда и здоровья	17
7. Социальные гарантии и льготы	19
8. Защита трудовых прав работников	21
9. Обязательства профкома	22
10. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.	22
11. Заключительные положения.	23
12. Перечень приложений к коллективному договору	24

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» с. Месягутово муниципального района Дуванский район Республики Башкортостан (МБУ ДО «Детская музыкальная школа» с. Месягутово муниципального района Дуванский район Республики Башкортостан) (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации, и заключенным между Работниками МБУ ДО «ДМШ» с. Месягутово муниципального района Дуванский район РБ (далее - Работники) и МБУ ДО «ДМШ» с. Месягутово муниципального района Дуванский район РБ (далее – Работодатель) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Работодатель - МБУ ДО «Детская музыкальная школа» с. Месягутово муниципального района Дуванский район Республики Башкортостан в лице директора детской музыкальной школы Феденевой Эллады Николаевны, действующей на основании Устава «далее - Работодатель» и первичная профсоюзная организация Дуванская районная организация РБ Российского профсоюза работников культуры (далее - первичная профсоюзная организация), действующая на основании Устава и представляющая, в установленном законодательством и Уставом профсоюза порядке Работников, в лице ее Профсоюзного комитета (далее –Профсоюзный комитет).

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

- регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством;
- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают Первичную профсоюзную организацию (ее Профсоюзный комитет) единственным представителем интересов Работников, являющихся членами соответствующих профсоюзов, а при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, интересы всех работников.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации, включая работников первичной профсоюзной организации.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором (ведение коллективных переговоров (ст. 36,37 ТК РФ), урегулирование разногласий (ст.38 ТК РФ), обсуждение в подразделениях Работодателя, доработка проекта, утверждение вносимых изменений и дополнений общим собранием (конференцией Работников), регистрация).

Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством, соглашениями (ст. 44 ТК РФ).

1.7. Трудовые договоры (приложение №3), заключаемые с Работниками организации, локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, недействительны и не подлежат применению (ст.50 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания, после предварительного согласования в вышестоящем профсоюзном органе (пункт 10.11. Республиканского соглашения между Федерацией профсоюзов РБ, объединениями работодателей РБ и Правительством РБ на 2011-2013г.г.), направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в отдел труда и социальной защиты населения МТ И СЗН РБ по Дуванскому району (ст.50 ТК РФ).

1.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса, необходимую для этого информацию.

1.10. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий колдоговора (путем проведения собраний) (ст. 68 ТК РФ).

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

2.1. Для работников учреждения работодателем является данное учреждение.

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора (приложение №3), заключаемого в письменной форме, составленном в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

Трудовой договор (приложение №3) является основанием для приказа о приеме на работу, при этом содержание приказа о приеме на работу должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами (ст.60 Трудового кодекса РФ).

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательствами 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.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

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.

2.5. В трудовом договоре (приложение №3) оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

В трудовом договоре может предусматриваться условие об испытании, при этом испытание не устанавливается следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего, и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности;
- лицам, приглашенным в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями.

Условия трудового договора (приложение №3) могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

Все изменения в трудовой договор могут вноситься в виде дополнительного соглашения между работодателем и работником.

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома. Также в трудовом договоре оговаривается повышающий коэффициент и стимулирующие надбавки к окладу.

2.7. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по

инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) (п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года с 1 января по 31 декабря);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по

инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.12. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-компонентов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента. Изменение сменности работы учреждения, а также изменения образовательных программ и т.д.) при продолжении работником без изменения его трудовой функции (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст. ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора.

2.13. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом.

Основаниями для прекращения трудового договора по инициативе администрации, являются:

- 1) повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного Учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

В перечисленных случаях увольнение может осуществляться администрацией без согласия профсоюза.

2.14. Работодатель обязуется:

2.14.1. добиваться успешной деятельности организации повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и ниже установленных;

2.14.2. обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.14.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.14.4. создавать условия для роста производительности труда, и освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.14.5. создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;

2.14.6. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников;

2.14.7. представлять Профсоюзному комитету информацию:

- для ведения коллективных переговоров не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

- для заключения коллективного договора;

- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;

- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

- о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, а также принятых в организации социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

- о реорганизации или ликвидации организации;

- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- об итогах производственно - хозяйственной деятельности;

- об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий и т.д.;

- о существенных изменениях условий труда Работников;

- о предстоящем (в том числе массовом) высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.14.8. Работодатель обязуется представлять соответствующим органам по

труду необходимую информацию для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

2.14.9 создавать условия, обеспечивающие деятельность первичной профсоюзной организации и Профсоюзного комитета в соответствии с ТК, законами, соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.14.10 сотрудничать с Профсоюзным комитетом в рамках установленных Правил внутреннего трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредством переговоров;

2.14.11. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.14.12. обеспечивать Работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.14.13. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

2.14.14. учитывать мнение первичной профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.14.15. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов, представления соответствующих профсоюзных организаций (их объединений) и их инспекций по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.15. Профсоюзный комитет обязуется:

2.15.1. способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда;

2.15.2. способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка (приложение №1) Работодателя, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК);

2.15.3 представлять Работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем, урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

2.15.4. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК);

2.15.5. добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, включая законодательство об охране труда, коллективному договору, соглашениям,

локальным нормативным актам, в том числе, принятым без необходимого учета мнения (согласования) Профкома» в случаях, установленных законодательством о труде, коллективным договором, соглашениям;

2.15.6. контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК);

2.15.7. представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.15.8. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.15.9. вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.15.10. предлагать меры по социально-экономической защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников;

2.16. Работники обязуются:

2.16.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором (приложение №3);

2.16.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка (приложение №1), трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.16.3. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.16.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.16.5. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.16.6. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное производство работы и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.16.7. содержать свое рабочее место в порядке, чистоте, а также соблюдать чистоту в помещениях и на территории организации;

2.16.8. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.17. Работодатель имеет право:

2.17.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.17.2. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.17.3. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.17.4. принимать локальные нормативные акты;

2.18. Профсоюзный комитет имеет право:

В соответствии с ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ, Уставом отраслевого профсоюза и иными законами и нормативными правовыми актами РФ и РБ, соглашениями и коллективным договором:

2.18.1. получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам:

- для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- для контроля за выполнением коллективного договора не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса Профсоюзного комитета;
- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, а также принятых в организации социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);
- о реорганизации или ликвидации организации;
- о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;
- об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;
- об итогах производственно - хозяйственной деятельности;
- о назначении и увольнении руководителей организации, ее подразделений;
- о существенных изменениях условий труда Работников;
- о предстоящем (в том числе массовом) высвобождении Работников не

позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.18.2. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.18.3. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам-членам профсоюза.

2.19. Работник имеет право на:

2.19.1. заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.19.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.19.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.19.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.19.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.19.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.19.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.19.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором формах;

2.19.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.19.10. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.19.11. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (первичную профсоюзную организацию), а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.19.12. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.19.13. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.19.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное

обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

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

3.3.5. 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.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Режим работы устанавливается директором по согласованию с Профкомом и фиксируется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ). Учреждение работает в режиме пятидневной рабочей недели в 2 смены с 08:00 до 20:00. Рабочее время преподавателей учитывается на основании расписания занятий и плана проводимых мероприятий. Преподаватели обязаны приходить в школу за 5-10 минут до начала занятий и за 15 минут до начала мероприятий.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного персонала учреждения устанавливается нормированная

продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ). Объем рабочих часов в неделю может быть увеличен или уменьшен по письменному заявлению работника.

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 (приложение №3) и Уставом.

4.4. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии.

Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.6. Преподаватели проводят занятия в соответствии с тарификацией в течение учебного года, расписаний, согласованных и утвержденных директором школы, не нарушая установленной продолжительности уроков 25, 30,45 минут и 1 час 10 минут, с перерывами между уроками 5-10 минут. Между сменами перерыв 60 минут для проветривания и влажной уборки помещений. Запрещается перенос уроков, смена расписания без разрешения директора школы.

4.7. По личному заявлению родителей, при необходимости, можно проводить уроки в обеденный перерыв, в интересах ребенка.

4.8. Запрещается в рабочее время:

- отвлекать работников школы от их непосредственной работы;
- отлучаться с работы без разрешения директора.

4.9. Без разрешения преподавателя, администрации Учреждения родителям и другим лицам запрещается присутствовать на уроках. Входить в классы во время урока разрешается только директору, его заместителю по учебно-воспитательной работе, заведующему отделением. Работники вышестоящих и контролирующих организаций, члены комиссий по проверке работы Учреждения входят в класс во время урока только в сопровождении администрации Учреждения.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена.

4.10.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия с учетом мнения профкома учреждения в следующих случаях:

- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.10.2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится без их согласия в следующих случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;

- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;

4.11.3. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их согласия в случае, если такая работа не запрещена им по медицинским показаниям.

4.10.4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

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

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

4.12. Работники обязаны присутствовать на собраниях, производственных совещаниях, Педагогических советах и всех мероприятиях Учреждения независимо от того, работают они в этот день или нет. Отсутствие допускается с разрешения директора по уважительным причинам.

4.13. Руководитель обязуется до 15 декабря утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

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

5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, образования, стажа работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.1.1. Заработная плата каждого Работника должна быть не ниже МРОТ и величины прожиточного минимума.

5.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- аванс – 15 числа каждого месяца;

- расчет – 30 числа каждого следующего за расчетным месяцем.

Заработная плата работников учреждения перечисляется на зарплатную карточку банка.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

5.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, изложенной в Положении об оплате труда (приложение №4), которое включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с новой системой оплаты труда;
- повышающий коэффициент к окладу;
- стимулирующие надбавки за интенсивность, за выслугу лет, за звание, высшее образование и т.д.;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

5.4. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится в сторону повышения:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

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

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

5.7. Работодатель обязуется:

5.7.1. Нести ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

5.7.2. Выплачивать стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты) согласно «Положению о материальном стимулировании» (приложение №5), принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета.

5.7.3. Производить компенсационные выплаты в соответствии с «Положением об оплате труда работников» (приложение №4):

- за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда в размере 10%;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент) в размере 15%;

- за работу в сельской местности в размере 25%;

5.7.4. Не допускать выплаты заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной постановлением Правительства РФ от 22 декабря 2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

5.7.5. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

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

5.7.7. Выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета организации.

5.7.8. Установить плановый размер аванса из расчета 50 % среднего месячного заработка Работников;

5.7.9. Выдавать внеплановый аванс Работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере до 50 % среднего месячного заработка;

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6. Работодатель обязуется:

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

6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

6.4. Разработать и утвердить с учетом мнения профкома инструкции по охране труда для работников.

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

6.6. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.7. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Российского профсоюза работников культуры, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда применять меры к их устранению.

6.8. Обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.9. В целях выполнения закона РБ от 21.12.1998г. №209-3 «О предупреждении распространения на территории РБ заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)» работодатель обязан организовывать и осуществлять все необходимые мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекции: медицинские осмотры, наличие ВИЧ - аптек, соблюдение соответствующих санитарно-гигиенических условий для работающих и учащихся.

6.10. Обеспечивать ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в зимних условиях к 15 сентября.

6.11. Обеспечивать выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

6.12. Организовывать экологические субботники.

6.13. Обеспечивать проведение специальной оценки условий труда по выявлению неблагоприятных факторов, влияющих на условия труда. В случаях ухудшения условий труда от нормы, принимать меры по их оптимизации.

6.14. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, если они имеют на это право. (В данное время таковых должностей нет).

6.15. В соответствии с Постановлением Правительства Республики Башкортостан от 3 октября 2014г. №461 «О внедрении и реализации в Республике Башкортостан Всероссийского физкультурно-оздоровительного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) работодатель применяет все доступные меры для осуществления мероприятий данного комплекса.

6.12. Профком обязуется:

6.12.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.12.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

6.12.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

6.12.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности;

6.12.5. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

6.13. Работник в области охраны труда обязан:

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

6.13.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

6.13.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

6.13.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

6.13.6. Выполнять все мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекции.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ.

7. Стороны договорились о том, что:

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

7.2. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

- 7.3. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома в соответствии со ст. 373 ТК РФ.
- 7.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы в размере одного процента (ст. ст. 30, 377 ТК РФ).
- 7.5. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе их выборных органов.
- 7.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
- 7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 7.9. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
- 7.9.1. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.
- 7.9.2. Содействуют успешному прохождению аттестации молодых специалистов.
- 7.9.3. Поощряют молодых специалистов, добившихся высоких результатов в труде и активно участвующих в деятельности учреждения.
- 7.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК).
- 7.11. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск:
- 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 военной службой, — до 14 календарных дней в году;
 - работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- 7.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в

оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, имеющим большой стаж и опыт в работе в данном учреждении.

7.13. Всем работникам предоставляются социальные гарантии и льготы в виде отгулов (дней отдыха) (к отпуску, во время каникул, по мере необходимости) в следующих случаях:

- юбилярам в 50, 55, 60 лет предоставляется 1 день отгула;
- к отпуску добавляются дополнительные дни за педагогический стаж свыше 10 лет (3 дня);
- в связи с проведением свадьбы сотрудника или его детей (3 дня);
- в связи со смертью близкого родственника (3 дня);

7.14. Дети Работников обеспечиваются новогодними подарками до 14 лет включительно.

8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п.3 статьи 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

8.2. Первичная профсоюзная организация и ее выборный орган - Профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

8.4. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, соглашениями, настоящим коллективным договором (ст. ст. 379 и 380 ТК РФ).

8.5. Работодатель обязан рассмотреть заявление Профсоюзного комитета о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного

договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в Профсоюзный комитет.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

9. Профком обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

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

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

9.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзов в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

10. Стороны договорились, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля.

10.4. Рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут

начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

11.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

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

11.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

11.5. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

11.6. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.

**ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Примерная форма трудового договора.
3. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа» с. Месягутово муниципального района Дуванский район Республики Башкортостан.
4. Положение о материальном стимулировании работников.
5. Положение о комиссии по трудовым спорам.

Коллективный договор с Приложениями утвержден на общем собрании работников МБУ ДО «ДМШ» с. Месягутово муниципального района Дуванский район Республики Башкортостан «___» _____ 2021 г.

Протокол № _____

Представитель работодателя
работников:

Директор МБУ ДО «ДМШ»

_____ / _____ /

Представитель работников:

Председатель

Профсоюзного комитета

_____ / _____ /

МП