

БАШКОРТОСТАН РЕСПУБЛИКАҢЫ  
ФАЙЛӘ, ХЕЗМӘТ ҺӘМ ХАЛЫКТЫ  
СОЦИАЛЬ ЯКЛАУ МИНИСТРЫҢЫ

КӨНЬЯК РАЙОН-АРА  
ХАЛЫКТЫ ЭШ МЕНӘН ТӨБМИН ИТЕУ  
ҮЗӨГЕНЕҢ ДӘУЛӘТ КАЗНА  
УЧРЕЖДЕНИЕҢЫ

Карл Маркс урамы, 1Б,  
Күмертау каланы, 453300  
Тел.: (34761) 4-45-52, факс 4-10-78  
email: 52c2n@bashkortostan.ru



РЕСПУБЛИКА БАШКОРТОСТАН  
МИНИСТЕРСТВО СЕМЬИ, ТРУДА И  
СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ  
УЧРЕЖДЕНИЕ ЮЖНЫЙ  
МЕЖРАЙОННЫЙ ЦЕНТР  
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

улица Карла Маркса, 1Б,  
город Күмертау, 453300,  
Тел.: (34761) 4-45-52, факс 4-10-78  
email: 52c2n@bashkortostan.ru

02.04.2019	№	4
На №	7	от 18.03.2019г.

Директору МАУ ДО «Детская  
школа искусств с. Зирган»  
Г.П. Сергеевой

Председателю совета трудового  
коллектива МАУ ДО «Детская  
школа искусств с. Зирган»  
А.Г. Нарбековой

#### УВЕДОМЛЕНИЕ

о регистрации коллективного договора **Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств с. Зирган» муниципального района Мелеузовский район РБ на 2019 – 2022 годы**

Филиал Государственного казенного учреждения Южный межрайонный центр занятости населения по Мелеузовскому району Республики Башкортостан сообщает, что коллективный договор **Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств с. Зирган» муниципального района Мелеузовский район РБ на 2019 – 2022 годы**

зарегистрирован **02 апреля 2019** года, Регистрационный № 4

Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Директор  
филиала ГКУ ЮМ ЦЗН  
по Мелеузовскому р-ну



И.В. Артемьев

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств с.Зирган» муниципального района Мелеузовский район Республики Башкортостан.

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

На 2019-2022

От работников:

Председатель Совета трудового коллектива МАУ ДО «ДШИ с.Зирган» муниципального района Мелеузовский район РБ

 А.Г.Нарбекова

«15» марта 2019 г.

От работодателя:

Директор МАУ ДО «ДШИ с.Зирган» муниципального района Мелеузовский район РБ

 Г.П.Сергеева

«15» марта 2019 г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию:



Принят на собрании коллектива работников

Протокол № 1 от 15 марта 2019 г.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств с.Зирган» муниципального района Мелеузовский район РБ (далее МАУ ДО «ДШИ с.Зирган»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора Сергеевой Галины Павловны;
- работники учреждения, в лице их представителя – Совета трудового коллектива Нарбековой Альфии Галиевны.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.6. Работодатель:

- признавать совет трудового коллектива единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников МАУ ДО «ДШИ с.Зирган», а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

1.7. Совет трудового коллектива обязуется:

- содействовать эффективной работе МАУ ДО «ДШИ с.Зирган»;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУ ДО «ДШИ с.Зирган».

1.9. Работники имеют право уполномочить Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования МАУ ДО «ДШИ с.Зирган», расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.11. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) МАУ ДО «ДШИ с.Зирган» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации МАУ ДО «ДШИ с.Зирган» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.12. В течение срока действия коллективного договора:

– стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

– ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется Советом трудового коллектива.

1.14. К настоящему коллективному договору прилагаются:

Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № )

## **2. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ.**

2.1. Стороны исходят из того, что:

2.1.1. Оплата труда работников Школы осуществляется в соответствии с единым тарифно-квалификационным списком (ЕТКС), включающей в себя ставки (оклады) по оплате труда работников образовательных учреждений, и порядок формирования ставок (окладов), а также выплат компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренных действующим законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

2.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в соответствии с ЕТКС.

2.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 06 и 21 числа текущего месяца.

2.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципальных автономных учреждений дополнительного образования муниципального района Мелеузовский район с учетом следующих условий:

2.4.1 показателей квалификации (образование, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2.4.2 продолжительности рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений, установленной в соответствии с нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации;

2.4.3 объемов учебной (педагогической) работы - не более 36 часов в неделю;

2.4.4 размеров повышения ставок (окладов) в процентах;

- 2.4.5 порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- 2.4.6 выплаты установленной приказом директора заработной платы независимо от количества дней и недель в месяце, а также в период каникул и в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по климатическим и санитарно-эпидемиологическим основаниям;
- 2.4.7 особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- 2.4.8 дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- 2.4.9 дополнительной оплаты педагогическим и другим работникам за работу, не входящую в их должностные обязанности;
- 2.4.10 единовременных отраслевых выплат педагогическим работникам;
- 2.4.11 стимулирующих надбавок за высокое педагогическое мастерство (при наличии оснований для указанной выплаты);
- 2.4.12 выплат, обусловленных районным регулированием оплаты труда;

2.4.13 выплат за работу в сельской местности 25% к окладу;

2.4.14 выплат за районный коэффициент 15 % к окладу.

2.5. Директор Школы обязуется обеспечивать:

2.5.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

2.5.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении - в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

2.5.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива.

2.5.4. Оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст. 152 ТК РФ).

2.5.5. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, – в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

2.5.6. Выплату работникам надбавки в размере 50% тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (22.00 час- 6.00 час.).

2.5.7. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника.

2.6 При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2.7. Работодатель выплачивает работникам пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством.

2.8. Совместным решением работодателя и Совета трудового коллектива учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок работникам.

2.9. Совет трудового коллектива:

2.9.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения по оплате труда.

2.9.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

2.9.3. Представляет и защищает трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде

### **3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (*Приложение № 1*), учебным расписанием, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

3.1.3. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

3.1.4. Для женщин из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 36 часов в неделю.

3.1.5. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя.

3.1.6. Преподавателям Школы предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации при условии учебной нагрузки более 18 часов в неделю.

3.1.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В это время педагоги привлекаются администрацией к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

3.1.8. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

3.1.9. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения Совета трудового коллектива. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (ст. 125 ТК РФ).

3.1.10. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, для преподавателей – 56 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

3.2. Директор Школы обязуется:

3.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст.119 ТК РФ (*Приложение 2*).

3.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (ст.ст. 128, 263 ТК РФ):

– работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году.

3.2.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, которые определяются Положением, утвержденным приказом МО РТ № 855 от 24.10.2002г.

3.2.4. Совет трудового коллектива осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

4.2. Работодатель с учетом мнения СТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации, переподготовку сохранять за ним место работы, среднюю зарплату по основному месту работы, и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (ст.187 ТК РФ).

4.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4.3.3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и содействовать педагогическим работникам в получении ими квалификационной категории в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

## **5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

5. Директор Школы обязуется:

5.1. Обеспечить право работников образовательных учреждений на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

5.2. Провести в образовательном учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Совета трудового коллектива.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

5.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МАУ ДО «ДШИ с.Зирган» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.

5.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

5.5. На время приостановки работ в МАУ ДО «ДШИ с.Зирган» органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть



переведен директором учреждения на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

5.6. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, директор обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как по вине работодателя.

В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей, и обязан оплатить возникший по этой причине простой, как простой не по вине работника.

5.7. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

5.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст.212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками образовательного учреждения.

5.9. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда

5.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

5.11. Совет трудового коллектива обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- избрать доверенное лицо по охране труда. Направить представителей от работников в комиссию по охране труда.

5.12.1. Осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда работников учреждения в соответствии с законодательством.

5.12.2. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников образовательного учреждения.

5.12.3. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

5.12.4. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

5.12.5. Обращается в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

### 5.13. Мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа.

5.13.1. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

-разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди работников;

-создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по информированию толератного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;

-организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

-организации социологических исследований (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ- инфекции и определения уровня рискованного поведения;

-информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

5.14. Работодатель осуществляет мероприятия Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» создает условия для занятий физической культурой и спортом в учреждении.

#### 5.14.1. Работникам учреждения и членам их семей на базе школы

в выходные дни:

- зал хореографии - не менее 2-х часов;

5.14.2. Работодатель совместно с Советом трудового коллектива обеспечивают организацию и проведение внутришкольных, общесельских и районных спортивных соревнований и первенств.

5.14.3 Работодатель, совместно с Советом трудового коллектива, организует посещение бассейна, Физкультурно-оздоровительного комплекса.

## 6. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

6.1. В целях социальной защиты работников отрасли, в пределах отпущенных средств, стороны гарантируют:

6.1.1. Предоставление работникам образования оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:

- бракосочетание работника – три рабочих дня;
- бракосочетание детей – три рабочих дня;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
- переезд на новое место жительства – два рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию – два рабочих дня;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – один рабочий день;
- при рождении ребенка в семье (мужу) – два рабочих дня;
- день рождения работника – 1 день (с обязательным переносом уроков в другое время, после утверждения администрацией);
- уход за тяжело больным (неделя на основании справки от врача).
  - Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых Фондом социального страхования выходных дня в месяц, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника). Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда учреждения.

6.1.2. Работникам учреждения при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста, либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости, выплачивается единовременное материальное вознаграждение в размере месячной заработной платы в пределах средств, направляемых на оплату труда, при оформлении письменного заявления работника на имя руководителя не менее чем за 1 (один) месяц.

6.2. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

6.3. Стороны договорились о том, что Совет трудового коллектива:

6.3.1. Оказывает содействие членам трудового коллектива в решении жилищных и других социально-бытовых вопросов.

6.3.2. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам трудового коллектива, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

6.3.3. Выделять единовременную материальную помощь к праздникам из экономии фонда заработной платы.

## **7. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ**

7.1. Стороны:

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

2. Способствуют созданию в учреждении совета молодых педагогов.

3. Практикуют институт наставничества. Педагогам-наставникам устанавливается стимулирующая выплата в размере 3% к ставке заработной платы (окладу).

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

#### 7.2. Стороны договорились:

1. Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.

2. Предоставлять оплачиваемые дополнительные дни отдыха (выходные дни) отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере 1000 рублей.

3. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых преподавателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

4. Молодому специалисту не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

5. Молодой специалист освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет

#### 7.3. Работодатель<sup>1</sup>:

1. Устанавливает повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего образования, профессионального образования, в размере 0,20 за фактическую нагрузку в течение трех лет или до прохождения молодым специалистом аттестации на квалификационную категорию.

2. Устанавливает педагогическим работникам, закончившим учреждения высшего образования, имеющим учебную (педагогическую) нагрузку не менее одной тарифной ставки и приступившим в год окончания обучения к работе на педагогической должности, единовременную стимулирующую выплату в размере 0,55% ставок заработной платы, окладов в зависимости от квалификационного уровня занимаемой должности, отнесенной к профессиональной квалификационной группе.

Единовременная стимулирующая выплата также устанавливается педагогическому работнику, уже находившемуся в трудовых отношениях, в т.ч. в других образовательных организациях и иных организациях и продолжающему работу в образовательной организации после завершения полного курса обучения.

7.4. Статус молодого специалиста возникает у лиц, закончивших полный курс обучения по очной (заочной) форме в образовательных организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях, прошедших государственную (итоговую) аттестацию и получивших документы государственного образца об уровне образования (любого профиля).

---

<sup>1</sup>

Реализация гарантий молодого специалиста осуществляется в течение 3 лет со дня заключения им трудового договора с образовательной организацией по основному месту работы.

Статус молодого специалиста сохраняется и срок действия продлевается в случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другую образовательную организацию республики;
- обучение в очной аспирантуре на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком;
- \_\_\_\_\_<sup>2.</sup>

Статус молодого специалиста также распространяется на работника, имевшего трудовой стаж до завершения обучения в организациях высшего образования, профессиональных образовательных организациях.

## **8. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА**

8.1. Трудовой коллектив обязуется выполнять требования трудовой дисциплины и общественного порядка.

8.2. Каждый случай нарушения в недельный срок рассматривается на заседании Совета трудового коллектива с ведением протокола.

## **9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

9.1. Администрация и Совет трудового коллектива устанавливают следующий порядок разрешения конфликтов:

- 1 этап – работник по возникшему конфликту первоначально обращается к директору, отвечающему за работу;
- 2 этап – если конфликт не урегулирован, работник разрешает конфликт вместе с Советом трудового коллектива и администрацией;
- 3 этап – конфликт разрешается комиссией по трудовым спорам

## **10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.**

10.1.1. Стороны договорились, что:

10.1.1.1. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на производственном собрании работников один раз в год.

10.1.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

---

10.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

***Принято:***

***На общем собрании трудового коллектива (Протокол общего собрания №1 от 15.03.2019 года)***

От администрации  
Директор МАУ ДО «ДШИ с.Зирган»  
\_\_\_\_\_ Г.П. Сергеева  
«\_15\_» \_\_\_03\_\_\_\_\_2019 г.

От трудового коллектива  
Председатель Совета  
Трудового коллектива  
\_\_\_\_\_ А.Г. Нарбекова  
« 15 » 03 2019 г.