

29 января 2018  
33  
[Signature]

Прошел предварительное  
регистрационное согласование  
в Агидельской городской организации  
народного образования и науки РФ  
Регистрационный № 140  
от « 18 » 01 2018 г.



[Signature] Чеснокова Т.В.

### КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения дополнительного  
образования Центр дополнительного образования «Савитар» городского  
округа город Агидель Республики Башкортостан 2018-2020 годы

Принято на собрании трудового  
коллектива работников  
Протокол № 13 от 12.01.2018

От работодателя:

Директор  
МАУ ДО ЦДО «Савитар»

[Signature] Р.Н. Шугаев  
(подпись, Ф.И.О.)



« 18 » 01 2018 г.  
М.П.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации

[Signature] А.Х. Галлямова  
(подпись, Ф.И.О.)

« 12 » 01 2018 г.  
М.П.

21 декабря 20  
50  
И.И.И.

«Прошел предварительное регистрационный  
согласование в Агидельской городской  
организации народного образования и науки РФ  
Регистрационный № 203



И.И.И. / И.И.И.  
« 12 » 12 2020 г.

### Изменения к коллективному договору

между работодателем и профкомом муниципального автономного  
учреждения дополнительного образования  
Центр дополнительного образования «Савитар» городского округа город  
Агидель Республики Башкортостан на 2018-2020гг.

Утверждено на общем собрании  
трудового коллектива МАУ ДО ЦДО  
«Савитар»  
15. 12. 2020 г.

Директор МАУ ДО ЦДО «Савитар»

Р.Н. Шугаев  
« 15 » декабря 2020г.

Председатель профсоюзного комитета

А.Х. Галлямова  
« 15 » декабря 2020г.



г. Агидель 2020 год

Внести изменения в коллективный договор Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования «Савитар» городского округа город Агидель Республики Башкортостан на 2018-2020 гг. от 12.01.2018г.:

1. Пункт 12.1. главы 12 «Контроль за выполнением коллективного договора» изложить в следующей редакции:

«12.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу с 01.01.2021г.».

2. Указанные изменения вступают в силу с 01.01.2021 года.

## Коллективный договор

между работодателем и профсоюзным комитетом муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр дополнительного образования «Савитар» городского округа город Агидель Республики Башкортостан на 2018-2020 гг.

Утверждено на собрании трудового коллектива МАУ ДО ЦДО «Савитар» г.Агидель  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

От работодателя:  
Директор МАУ ДО  
ЦДО «Савитар»  
\_\_\_\_\_ Р.Н. Шугаепов

От работников:  
Председатель профкома  
\_\_\_\_\_ А.Х.Галлямова

М.П.

г. Агидель 2018 год

## **I. Общие положения**

1.1. **Коллективный договор** — правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в учреждении. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центр дополнительного образования «Савитар» городского округа город Агидель Республики Башкортостан

1.2. Коллективный договор (далее – Кол договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», Законом Республики Башкортостан «О профессиональных союзах», Законом Республики Башкортостан «Об органах социального партнерства в Республике Башкортостан» и Отраслевым территориальным соглашением между администрацией городского округа г. Агидель, Отделом образования администрации городского округа г. Агидель и Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерства образования Республики Башкортостан на 2016-2019 годы» с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав, профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета, именуемые – Работники с одной стороны, работодатель в лице его представителя – директора учреждения именуемый – Работодатель, с другой стороны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

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

обязательств.

1.8. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.11. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до заключения нового, но не более 3-х лет.

## **II. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих

социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.1.5. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профсоюзным комитетом учреждения (далее Профком), как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего законодательства Российской Федерации и Республики Башкортостан и не реже одного раза в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3.2. Учитывает мнение профсоюзного комитета:

- при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- при подготовке предложений по изменению типа образовательного учреждения.

2.4. Профсоюзный комитет:

2.4.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.4.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников учреждения в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.4.3. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

2.4.4. Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.4.5. Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.6. Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.4.7. Организует правовой всеобуч для работников учреждения.

2.4.8. Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.4.9. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.4.10. Направляет учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.4.11. Осуществляет совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

2.4.12. Участвует совместно с Отделом образования администрации городского округа г.Агидель в организации летнего оздоровления детей работников учреждения.

2.4.13. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.4.14. Осуществляет контроль по обеспечению работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

2.4.15. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения



нарушений установленного законодательством порядка изменения типа образовательного учреждения на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений об изменении типа учреждения. Принятие изменений в Устав учреждения в связи с изменением типа учреждения на общем собрании (конференции) работников, порядка участия представителей работников в управлении автономным учреждением, а также порядка регулирования трудовых отношений.

2.6. Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам (в том числе персональных повышающих коэффициентов), объема педагогической нагрузки, тарификации, режима рабочего времени всех работников в каникулярный период, утверждения расписания уроков (занятий) принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) положение о материальном стимулировании работников;
- 6) положение о предоставлении материальной помощи работникам.

### **III. Трудовые отношения**

3.1. Стороны подтверждают:

3.1.1. Для работников учреждения работодателем является данное образовательное учреждение.

3.1.2. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок в письменной форме.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условий ее выполнения или интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

Условия трудового договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством, республиканским отраслевым соглашением, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.1.3. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников наряду с обязательными условиями, содержащимися в ст.57 ТК РФ, являются: объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации, условия оплаты труда, включая размеры ставок заработной платы (окладов), выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.1.4. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, служат основой для разработки должностной инструкции конкретного работника в образовательном учреждении.

3.1.5. Работа, не обусловленная трудовым договором и должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату (ст. 151 ТК РФ).

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

3.1.6. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в ст.70 ТК РФ, не устанавливается для педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию.

3.1.7. Руководитель учреждения в срок не менее чем за два месяца наряду с работниками ставит в известность Профком об организационных или технологических изменениях условий труда, если они влекут за собой изменение обязательных условий трудовых договоров работников.

3.1.8. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п. 2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п. 2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ допускается с учетом мотивированного мнения Профкома и при условии, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную

нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.1.9. В случаях прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом, правил заключения трудового договора (п.11 ч.1 ст.77 ТК РФ) трудовой договор прекращается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния его здоровья.

При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

#### **IV. Рабочее время и время отдыха**

4.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходят из того, что:

4.1.1. В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки от 24.12.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

4.1.2. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.ст. 91, 189 ТК РФ) (Приложение № 1).

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

4.1.4. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих педагогическую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

4.1.5. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность проведения занятий. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.4.1.9. настоящего раздела.

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

4.1.6. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же образовательном учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения Совета ТК и при условии, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены педагогической работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.1.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

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

4.1.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога 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 групп;

- 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);

- восстановления (по решению суда) на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения 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.

4.1.10. В учреждении неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- 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), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.1.11. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога.

4.1.12. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.1.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.1.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

4.1.15. Время осенних, зимних и 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.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.1.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.2. Стороны подтверждают:

4.2.1. Предоставление ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска осуществляется, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника .

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть

неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

Оплата отпуска производится 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.

4.2.2. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается продолжительностью, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.2.3. Педагогическим работникам учреждения в соответствии со ст. 335 ТК РФ предоставляется по их заявлению длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

4.2.4. Работающие женщины, имеющие двух и более детей в возрасте до 12 лет, имеют первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее или другое удобное для них время.

Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются уставом образовательного учреждения или в соответствии с Положением «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утвержденное приказом Минобразования РФ от 07.12.2000 г. № 3570.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в

возрасте до 16 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 16 лет, отцу воспитывающему ребенка в возрасте до 16 лет без матери ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

4.3.2. Предоставлять по заявлениям работников дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях:

- сопровождения детей младшего школьного возраста (1- 4 кл.) в школу 1 сентября (День знаний) - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- рождения ребенка (отцу)- 1 день.

## **V. Оплата труда и нормы труда**

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

5.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан правовыми актами муниципального образования, с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

5.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются «Положением об оплате труда работников МАУ ДО ЦДО «Савитар» городского округа город Агидель», утвержденным работодателем по



согласованию с Профкомом (Приложение № 6).

Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ ДО ЦДО «Савитар» регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем с учетом мнения Профкома.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии пунктом 1.1. «Положения о материальном стимулировании работников МАУ ДО ЦДО «Савитар», «Положения об оценке эффективности деятельности педагогических работников МАУ ДО ЦДО «Савитар», настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовыми договорами с учетом разрабатываемых в учреждении показателей и критериев оценки эффективности труда работников учреждения.

5.2.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного по работе на условиях совместительства.

5.2.4. Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.2.5. За работу в ночное время производится повышенная оплата, 50% от должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.2.6. Оплата труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени при суммированном учете производится следующим образом:

1) определяется общее количество сверхурочных часов по итогам учетного периода;

2) первые два часа сверхурочной работы по итогам учетного периода оплачивается в полуторном размере от часовой тарифной ставки, а остальные – в двойном;

3) часовая ставка работника определяется путем деления его оклада (месячной тарифной ставки) на количество рабочих часов в данном месяце по производственному календарю.

5.2.7. Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы. Размеры доплат устанавливаются в пределах средств, направляемых на оплату труда работников.

5.2.8. Выплаты по повышающим коэффициентам за квалификационную категорию (стаж педагогической работы), высшее профессиональное образование, являются обязательными.

5.2.9. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие выплаты, в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ ДО ЦДО «Савитар».

5.2.10. Не допускается выплата 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 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений». Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

5.2.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения. (Приложения № 6, №7 ).

5.2.12. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется два раза в месяц: 22 числа каждого месяца – аванс и 7 число следующего месяца – окончательный расчет за месяц работы.

5.2.13. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

5.2.14. При выплате заработной платы работодатель обязан выдавать работнику на руки расчетные листы в доступном для работников формате. В расчетном листе должна быть информация о составных частях причитающейся заработной платы за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

5.2.15. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

5.2.16. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

5.3. Наполняемость групп, установленная Уставом учреждения с учетом санитарных правил и норм, является для педагогических работников предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата осуществляется исходя из установленной ставки заработной платы.

## **VI. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров**

6.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца

до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

6.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1 и 2 части 1 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников.

6.3.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников учреждения.

При проведении структурных преобразований в учреждении не допускаются массовые сокращения работников, принимаются опережающие меры по трудоустройству высвобождаемых работников. Массовым высвобождением работников в отрасли считается увольнение 50 и более работников в течение 30 календарных дней.

6.4. Стороны подтверждают:

6.4.1. Штатное расписание учреждения ежегодно утверждается руководителем. Численный и профессиональный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы учреждения.

6.4.2. Повышение квалификации педагогических работников осуществляется не реже чем 1 раз в 3 года.

6.4.3. Не допускается сокращение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения по этому основанию - с обязательным уведомлением об этом территориального органа занятости не менее чем за 2 месяца.

6.4.4. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179

ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

6.5. В соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, при проведении аттестации педагогических и руководящих работников сохраняются:

- принцип добровольности прохождения аттестации на квалификационную категорию
- бесплатность прохождения аттестации для работников учреждения.

6.6. Освобождаются от тестирования:

6.6.1. Награжденные:

- государственными наградами – орденами и медалями, почетными званиями со значением «Народный», «Заслуженный», полученными за педагогическую деятельность;

- отраслевыми наградами: значком «Отличник народного просвещения», «Отличник образования РБ», нагрудным знаком «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ», званием «Почетный работник общего (начального профессионального, среднего профессионального) образования РФ»;

- грамотой Президента Республики Башкортостан, почетными грамотами Министерства образования Российской Федерации, Министерства образования Республики Башкортостан;

- аналогичными наградами иных ведомств за работу, совпадающую с профилем педагогической деятельности, если имеется Отраслевое соглашение между Башкирским рескомом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Республики Башкортостан.

6.6.2. Победители и лауреаты:

- республиканского и всероссийского конкурсов профессионального мастерства «Учитель года», «Педагог года», «Воспитатель года» и др.;

- конкурса лучших учителей в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», ставшие победителями в межаттестационный период.

6.7. Аттестация руководителя, заместителей руководителя в целях подтверждения соответствия занимаемой должности осуществляется аттестационной комиссией Учреждения.

6.8. При оценке продуктивности (результативности) профессиональной деятельности педагогических работников учитывается социально-значимая общественная работа и соответствующие награды за эту работу. Информация указывается в заявлении (портфолио) работника.

6.9. Результаты аттестации педагогического работника на квалификационную категорию, присвоенную по одной из педагогических должностей, учитывается в течение срока их действия для установления оплаты труда по другим педагогическим должностям при условии совпадения должностных обязанностей, учебных программ, профилей работы (деятельности) в пределах финансовых средств учреждения, направляемых на оплату труда, в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог; педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности); учитель, преподаватель, ведущий занятия по отдельным профильным темам из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Старший (воспитатель, методист, инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель)	Аналогичная должность без названия «старший»
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности,	Учитель, преподаватель, ведущий занятия с обучающимися по курсу "Основы безопасности

допризывной подготовки	жизнедеятельности, допризывной подготовки (ОБЖ) сверх учебной нагрузки, входящей в основные должностные обязанности;  учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания)
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Инструктор по физкультуре;  учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса "Основы безопасности жизнедеятельности" (ОБЖ) тренер-преподаватель, ведущий начальную физическую подготовку
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель физкультуры (физического воспитания); инструктор по физкультуре;  учитель, преподаватель, ведущий занятия из курса «Основы безопасности жизнедеятельности» (ОБЖ)
Мастер производственного обучения	Учитель труда; преподаватель, ведущий преподавательскую работу по аналогичной специальности; инструктор по труду; педагог дополнительного образования (по аналогичному профилю)
Учитель трудового обучения (технологии)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель-логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (независимо от преподаваемого предмета либо в начальных классах) в специальных (коррекционных) образовательных учреждениях для детей с отклонениями в развитии; воспитатель; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель музыки общеобразовательной организации, преподаватель профессиональной образовательной организации	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств, культуры); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы (школы искусств, культуры), музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательной организации; преподаватель организации среднего профессионального образования
Старший тренер-преподаватель,	Учитель, преподаватель физкультуры (физического

тренер-преподаватель, в т.ч. ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	воспитания); инструктор по физической культуре
Преподаватель профессиональной образовательной организации	Учитель того же предмета в общеобразовательной организации
Учитель общеобразовательного организации	Преподаватель того же предмета в профессиональной образовательной организации
Учитель, преподаватель	Методист (включая старшего)

Названные и другие случаи учёта квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности), определяются настоящим коллективным договором, локальным нормативным актом Учреждения.

6.10. Установление оплаты труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории осуществляется с учетом результатов аттестации в период:

- длительной нетрудоспособности,
- отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет,
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом,
- длительным отпуском сроком до 1 года не реже чем каждые 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии с подпунктом 4 пункта 5 ст. 47 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации,
- службы в Вооруженных Силах Российской Федерации,
- за год до наступления пенсионного возраста,
- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательствами в Российской Федерации.

Оплата труда педагогических работников в перечисленных случаях определяется коллективным договором, Положением об оплате труда работников учреждения, локальным нормативным актом в пределах средств учреждения, направляемых на оплату труда. Оплата ежегодно устанавливается приказом руководителя учреждения с учетом мнения выборного представительного органа (Совет ТК) на срок, определенный коллективным договором, но не более трех лет.



6.11. В целях защиты интересов педагогических работников:

6.11.1. График проведения аттестации для лиц, имеющих квалификационную категорию, должен учитывать срок ее действия с тем, чтобы решение могло быть принято аттестационной комиссией до истечения срока действия ранее присвоенной квалификационной категории.

6.11.2. По письменному заявлению работника в случаях его временной нетрудоспособности в период прохождения им аттестации, нахождения в командировке или другим уважительным причинам продолжительность его аттестации может быть увеличена на период его отсутствия по уважительной причине.

6.11.3. Работодатель обязуется:

- письменно предупреждать работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее, чем за 3 месяца;
- осуществлять подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения выборного органа учреждения (Совета ТК);
- направлять педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующей занимаемой должности, а также предоставлять по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

6.11.4. Сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности определяются работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа Совета трудового коллектива.

6.12. В случае истечения срока действия высшей квалификационной категории педагогические работники вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, как по занимаемой должности, так и по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль (работы) деятельности.

6.13. Педагогические работники, имеющие первую квалификационную категорию, через два года после ее установления вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории, как по занимаемой

должности, так и по иной педагогической должности, по которой совпадают профиль (работы) деятельности.

6.14. Педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию по одной должности, имеют право проходить аттестацию в целях установления высшей квалификационной категории по другой должности, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы (деятельности).

## **VII. Условия и охрана труда**

### **7.1. Работодатель:**

7.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

7.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

7.1.3. Совместно с Советом ТК разрабатывает ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

( Приложение № 2)

7.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

7.1.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

7.1.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев происшедших с работниками.

7.1.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

7.1.8. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.1.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

7.1.10. Информировывает работников (под расписку) об условиях и охране

труда на их рабочих местах, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.1.11. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

7.1.12. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

7.1.13. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

Предоставляет работникам 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.

7.1.14. Обеспечивает своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в учреждении.

7.1.15. Создает совместно с профсоюзным комитетом на паритетной основе комиссию по охране труда.

7.1.16. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

7.1.17. Организует проведение 5-10 минутных ежедневных занятий производственной гимнастикой, организует и проводит физкультурно-спортивные мероприятия, участие в спортивных соревнованиях городского республиканского масштаба, в том числе Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне».

7.1.18. Включает вопросы по профилактике ВИЧ – инфекции в программы вводного и повторного инструктажей. Информировать работников о вопросах профилактики ВИЧ/СПИД, ситуации по ВИЧ-инфекции в России и Республике Башкортостан, о путях передачи ВИЧ – инфекций, о мерах защиты себя от заражения ВИЧ-инфекцией, а также о том, как можно узнать, что человек инфицирован ВИЧ и о возможности лечения ВИЧ/СПИД с привлечением специалистов из медицинских учреждений.

Разрабатывать мероприятия по профилактике ВИЧ-инфекций в трудовом коллективе, организовать обучающие семинары о путях передачи ВИЧ –

инфекции и способах профилактики с приглашением врача-инфекциониста; размещать информацию о ВИЧ-инфекциях (буклеты, плакаты, слайды) на информационных стендах (сайте) учреждения.

7.2. Совет трудового коллектива:

7.2.1. Осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны администрации учреждения.

7.2.2. Контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств. (Положение № 3)

7.2.3. Избирает уполномоченных по охране труда.

7.2.4. Принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

7.2.5. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

7.2.6. Обращается к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

7.2.7. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

7.2.8. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требует от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

## **VIII. Социальные гарантии, льготы и компенсации**

8.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников учреждения.

8.2. Стороны подтверждают:

8.2.1. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются командировочные расходы.

8.2.2. По заявлению работника предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет одному из работающих (опекуну, попечителю) родителей. Родитель должен представить справку из органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка и справку с места работы другого родителя о том, что на

момент обращения дополнительные оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично.

Порядок и условия предоставления 4-х дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце для ухода за детьми-инвалидами определяются в соответствии с Основами законодательства РФ об охране здоровья граждан от 22.07.1993 г. № 5489-1, статьи 262 ТК РФ.

### 8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Осуществлять мероприятия по организации отдыха работников учреждения и членов их семей. Вести культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу.

8.3.2. В пределах фонда оплаты труда или за счет внебюджетных средств, работникам может выплачиваться материальное вознаграждение к юбилейной дате 50 лет, 55 лет и 60 лет.

### 8.4. Работодатель обязуется:

Производить увольнения работника по инициативе администрации во всех случаях с учетом мнения профсоюзного комитета.

8.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ (ст.173-177).

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

### 9.1. Стороны:

Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

### 9.2. Стороны договорились:

9.2.1. Содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов.

9.2.2. Вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения.

9.3.3. Обеспечивать доступность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством, возможность удовлетворения творческих способностей и интересов молодежи.

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

## **Х. Заключительные положения**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с 01.01.2018 г.

10.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования, а также при изменении месторасположения.

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

10.4. 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.

10.5. 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 одного месяца со дня получения соответствующего запроса, необходимую для этого информацию.

10.6. По итогам выполнения за год Работодатель обязуется отчитываться перед работниками, их представителями о результатах финансово-экономической деятельности организации и о выполнении коллективного договора.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

10.8. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.

**Перечень приложений  
к коллективному договору:**

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка работников МАУ ДО ЦДО «Савитар».
- 2) Соглашение по охране труда.
- 3) Нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работников МАУ ДО ЦДО «Савитар».
- 4) График работы работников.
- 5) Нормативная численность.
- 6) Положение об оплате труда работников МАУ ДО ЦДО «Савитар» городского округа город Агидель с изменениями.
- 7) Положение о предоставлении материальной помощи.

Коллективный договор с приложениями утвержден на собрании работников МАУ ДО ЦДО «Савитар» 16.01.2018 г.

Директор МАУ ДО  
ЦДО « Савитар»

\_\_\_\_\_ Р.Н. Шугаепов

Председатель профкома  
МАУ ДО ЦДО «Савитар»

\_\_\_\_\_ А.Х. Галлямова

М.П.