

От работодателя:

Директор муниципального
казенного учреждения
дополнительного образования
«Кадыйская детская школа искусств»
Кадыйского муниципального района



Н.Н.Григорьева

От работников:

Г.В.Шарикова

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения
дополнительного образования
«Кадыйская детская школа искусств»
Кадыйского муниципального района
на 2019 – 2021 г.г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАН

В администрации Кадыйского
Муниципального района



ПРИНЯТ

на собрании
трудового коллектива

« 11 » сентября 2019 г.

Содержание

Глава I. Общие положения.....	3
-------------------------------	---

Глава II. Трудовой распорядок. Режим, нормирование и организация труда и отдыха работников	3
Глава III. Основные перспективы развития профессиональной деятельности работников	8
Глава IV. Оплата труда и материальное стимулирование.....	9
Глава V. Охрана труда и социальное страхование.....	10
Глава VI. Разрешение трудовых споров.....	13
Глава VII. Контроль за выполнением условий коллективного договора	14
Глава VIII. Заключительные положения.....	14

Приложения:

1. Перечень тарифных ставок (окладов)
2. План мероприятий по охране труда.
3. Перечень профессий, которые бесплатно обеспечиваются средствами индивидуальной защиты.
- 3а. Перечень профессий, которые бесплатно обеспечиваются мылом.
- 3б. Перечень профессий, которым положено проходить медицинские осмотры.
4. Правила внутреннего трудового распорядка
5. Положение об оплате труда работников МКУ ДО «Кадыйская ДШИ»

Глава I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между муниципальным казенным учреждением дополнительного образования «Кадыйская детская школа искусств» Кадыйского муниципального района (далее - Работодатель), в лице директора Григорьевой Наталии Николаевны, с одной стороны, и трудовым коллективом ДШИ, действующими в соответствии с Уставом ДШИ, с другой стороны, от имени и по поручению которого его подписал представитель трудового коллектива Шарикова Галина Викторовна.

1.2. Настоящий договор - правовой акт, который устанавливает порядок регулирования трудовых и профессиональных отношений, а также согласования социально-экономических интересов работников и Работодателя.

1.3. Договор признает обязанность, как Работодателя, так и всего трудового коллектива способствовать решению общих задач учреждения, повышению эффективности его работы, оздоровлению морально-психологического климата коллектива и удовлетворению на этой основе жизненных потребностей работников.

1.4. Работодатель признает право работников учреждения в лице представителя трудового коллектива на представление их интересов при подготовке проекта коллективного договора, его подписание и организацию систематического контроля за соблюдением его положений.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех членов трудового коллектива. Договор вступает в силу со дня его подписания сторонами и действует до момента принятия нового коллективного договора, но не более 3 лет.

1.6. Стороны договора обязуются соблюдать все положения данного коллективного договора.

1.7. Стороны несут ответственность за выполнение коллективного договора в соответствии со ст. 55 Трудового кодекса РФ.

Глава II. Трудовой распорядок.

Режим, нормирование и организация труда и отдыха работников.

2.1. Общие положения.

Стороны договорились:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения индивидуального трудового договора с Работодателем в лице директора.

2.1.2. Членами трудового коллектива являются все лица, принятые на работу в учреждение, в том числе на условиях совместительства и по срочному трудовому договору.

2.1.3. Режим труда и отдыха работников регламентируется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 4) и настоящим разделом коллективного договора.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При приеме на работу заключить с работником срочный или бессрочный трудовой договор.

2.2.2. При приеме работника:

-ознакомить работника с уставом учреждения, локальными актами. должностной инструкцией, условиями работы и оплатой труда;

-ознакомить работника с правами и обязанностями; - ознакомить работника с коллективным договором;

-проинструктировать его по противопожарной безопасности и охране труда.

2.2.3. Работодатель обязуется осуществлять перевод работника на другую работу с соблюдением требований, предусмотренных ст. 72-74 Трудового кодекса РФ.

2.2.4. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- соглашение сторон;
- истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- расторжение трудового договора по инициативе работника;
- расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора;
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
- отказ работника от перевода в связи с перемещением Работодателя в другую местность;
- обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

2.2.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 2 месяца, представлять проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. О возможном массовом высвобождении работников информация в центры занятости представляется не менее чем за два месяца.

2.2.6. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют семейные - 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); лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалиды Великой Отечественной войны и инвалиды боевых действий по защите Отечества; работники, повышающие квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы, а также следующие лица: - предпенсионного возраста (за два года до пенсии); - проработавшие на предприятии свыше 10 лет; - одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста; - отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2. 2.7. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.2.8. В день увольнения Работодатель обязуется выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет.

2.2.9. Все приказы, связанные с поощрениями и взысканиями работников, Работодатель обязуется довести до сведения работников в установленном законодательством порядке.

2.2.10. Работодатель (при наличии средств и с учетом целесообразности) оборудует учебные кабинеты и оснащает их современными техническими средствами в соответствии с нормативами оборудования классов.

2.2.11. Работодатель устанавливает преподавателям учебную нагрузку с учетом преимущественности классов, пожеланиями преподавателей. Неполная учебная нагрузка возможна при достижении согласия работника и Работодателя.

2.2.12. Работодатель обеспечивает рабочий процесс годным к эксплуатации оборудованием, музыкальными инструментами, техническими средствами (при наличии средств).

2.2.13. Работодатель обязуется организовать ежедневный учет явки работников на работу и уходов с нее.

2.2.14. Работодатель обязуется установить работникам, принятым на постоянную работу по трудовому договору без ограничения срока действия, учебную нагрузку не менее одной педагогической ставки. Учебная нагрузка менее одной ставки данной категории работников устанавливается по согласованию между работником и Работодателем при наличии письменного заявления работника.

2.2.15. Ознакомить работников с планируемой нагрузкой на следующий учебный год до их ухода в очередной отпуск.

2.2.16. Организовать работу педагогов в каникулы по скоординированному плану в соответствии с учебной нагрузкой.

2.2.17. В начале учебного года согласовать с представителем трудового коллектива тарификационный список преподавателей, расписание уроков.

2.2.18. Работодатель в начале учебного года составляет и утверждает общешкольное расписание, в том числе и теоретических дисциплин с учетом педагогической целесообразности.

2.2.19. Обеспечить преподавателей кабинетами для проведения учебных занятий с учетом индивидуальной нагрузки.

2.2.20. Предоставить всем работникам ежегодный отпуск согласно графику отпусков, согласованному с представителем трудового коллектива. Ознакомление работников с графиком отпусков должно производиться не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

2.2.21. Контролировать выполнение преподавателями учебной нагрузки, соблюдение расписания, выполнение утвержденного на педагогическом совете календарного плана работы школы.

2.3. Права Работодателя.

2.3.1. Работодатель в лице директора вправе заключать все виды договоров согласно действующего законодательства РФ.

2.3.2. Работодатель вправе расторгать трудовые договоры (срочные и бессрочные) с работниками учреждения в установленном законом порядке.

2.3.3. Работодатель вправе за нарушение трудовой дисциплины вынести дисциплинарное взыскание любому работнику учреждения.

2.3.4. Работодатель вправе, в соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ, предоставить работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению кратковременный отпуск без сохранения заработной платы. Стороны договорились, что продолжительность отпуска без сохранения заработной платы определяется в размере от 3 до 5 дней, а при наличии у работника детей до 14 лет - до 10 дней. Увеличение размера отпуска без сохранения заработной платы допускается при наличии у работника оснований, указанных в ч. 2 ст. 128 Трудового кодекса РФ.

- 2.3.5. Работодатель вправе разработать механизм замещения отсутствующих работников и устанавливать доплаты по замещению.
- 2.3.6. Работодатель вправе изменить режим работы работников во время проведения методических, учебных, общешкольных мероприятий.
- 2.3.7. Работодатель вправе требовать от преподавателей и работников других структур учреждения своевременной сдачи учебной, финансовоотчетной документации в установленной форме. В случае невыполнения данных требований Работодатель вправе выносить дисциплинарное взыскание работникам.
- 2.3.8. Работодатель вправе требовать участия всех преподавателей в заседаниях педагогического совета, методических объединений, общешкольных мероприятиях. В случае невыполнения данных требований работниками Работодатель вправе выносить дисциплинарное взыскание.
- 2.3.9. Работодатель вправе требовать от работников выполнения должностных обязанностей (в соответствии с инструкцией), соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, своевременного ознакомления с новыми документами, регламентирующими основную деятельность.
- 2.3.10. Учитывая интересы и требования родителей обучающихся, Работодатель вправе переводить по их просьбе детей к другому преподавателю. В этом случае уменьшающаяся педагогическая нагрузка преподавателя не компенсируется.
- 2.3.11. Работодатель вправе проводить контроль по выполнению учебной нагрузки и рабочего времени без предварительного предупреждения работников.
- 2.3.12. Работодатель вправе посещать уроки преподавателей, исходя из учебно-воспитательных и методических целей и задач, согласно графику посещения уроков, составленного в начале полугодия.
- 2.3.13. Работодатель вправе запретить преподавателям перенос уроков без уважительной причины или без предварительного об этом уведомления.
- 2.3.14. В случае производственной необходимости Работодатель вправе самостоятельно определять порядок замещения отсутствующего преподавателя или другого работника школы.
- 2.3.15. В целях охраны труда работников нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (глава 15 ст.91 ТК РФ).
- 2.3.16. Продолжительность рабочего времени и нормирование труда педагогических работников детских школ искусств установлено Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации №1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».
- В связи с необходимостью могут быть допущены отдельные случаи превышения рабочего времени по заявлению работника и по решению Совета школы.
- 2.3.17. Работодатель вправе комплектовать группы обучающихся по групповым предметам исходя из учебной целесообразности (уменьшить или увеличить количество учащихся в группе).
- 2.3.18. Работодатель может привлекать работников к выполнению работ, не входящих в их должностные обязанности, только с согласия работника.
- 2.3.19. Работодатель вправе перераспределять учебные кабинеты исходя из производственной необходимости организации учебного процесса в соответствии с учебными нагрузками преподавателей на начало учебного года.
- 2.3.20. Работодатель имеет право запретить работникам составлять расписание и проводить занятия без перерывов между уроками.

2.4. Обязанности работников.

Работники обязуются:

- 2.4.1. Своевременно и точно выполнять распоряжения Работодателя в рамках своей трудовой функции, согласно *должностным* инструкциям, трудовому и настоящему коллективному договору.
- 2.4.2. Не совершать действий, препятствующих другим работникам выполнять их обязанности.
- 2.4.3. Соблюдать требования по противопожарной безопасности и охране труда.
- 2.4.4. Заблаговременно, в письменном виде сообщать Работодателю о невозможности (с указанием причин) выполнения тех или иных трудовых функций.
- 2.4.5. Сохранять и беречь имущество учреждения, в том числе выдаваемое им в служебное пользование.
- 2.4.6. В назначенные сроки сдавать Работодателю установленную учебную, финансово-отчетную документацию.
- 2.4.7. Педагогические работники учреждения присутствовать и принимать участие в работе педагогических советов, производственных совещаний, заседаниях отделений, общешкольных учебных мероприятиях.
- 2.4.8. Своевременно согласно расписанию приступать к работе и заканчивать ее.
- 2.4.9. Соблюдать режим работы в каникулярное время.
- 2.4.10. Начинать рабочий день не ранее 8-00 и заканчивать не позднее 20-00 часов. Для обучающихся в возрасте 16-18 лет допускается окончание занятий в 21.00 часов.
- 2.4.11. Принимать участие в учебно-методической работе в каникулярное и учебное время.
- 2.4.12. Предупреждать Работодателя об изменении расписания за одну неделю, о переносе уроков по уважительным причинам - за один день.
- 2.4.13. В целях получения отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам предоставлять заявления в письменной форме.
- 2.4.14. Предоставлять Работодателю объяснительные записки по фактам нарушения трудовой дисциплины.

2.5. Права работников.

- 2.5.1. Работники вправе выбрать индивидуальную форму заключения трудового договора с Работодателем по согласованию с ним.
- 2.5.2. Работники вправе расторгнуть трудовой договор согласно ст. 80 Трудового кодекса Российской Федерации.
- 2.5.3. Работники вправе обжаловать решения Работодателя в порядке, установленном действующим законодательством.
- 2.5.4. Работники вправе подать заявление Работодателю об изменении режима работы (в соответствии с установленными законодательством льготами, либо непредвиденными личными обстоятельствами).
- 2.5.5. Работники вправе:
- высказать свое пожелание по поводу замещения отсутствующего работника на добровольных началах, замещать отсутствующего работника на условиях, согласованных между работодателем и работником;
 - высказать пожелание о замещении своих рабочих часов во время отсутствия;
 - отказаться от замещения педагогических часов отсутствующего преподавателя.
- 2.5.6. Работники в лице представителя трудового коллектива имеют право осуществлять контроль за выполнением обязанностей сторон трудового договора.
- 2.5.7. Работники имеют право пользоваться учебным кабинетом для проведения занятий в соответствии с утвержденным расписанием.
- 2.5.8. Педагогические работники имеют право на удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск (56 календарных дней) в соответствии со ст. 118 Трудового кодекса РФ.

2.5.9. Педагогические работники имеют право не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы на длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

2.5.10. Работники имеют право в отдельных случаях в соответствии со ст. 93 Трудового кодекса на установку рабочего времени в режиме неполного рабочего дня или неполной рабочей недели.

2.5.11. Работники имеют право в любое время ознакомиться у Работодателя с записями в своей трудовой книжке и личном деле.

Глава III. Основные перспективы развития профессиональной деятельности работников

Стороны договорились:

3.1. Общие положения.

3.1.1. Работодатель и работники пришли к единодушному мнению, что рост профессионального мастерства преподавателей является одной из важнейших задач в развитии учреждения.

3.2. Обязанности Работодателя.

3.2.1. Работодатель обязуется организовать методические объединения преподавателей по специальностям и контролировать проведение на каждом объединении методической работы по утвержденному педагогическим советом плану по наиболее перспективным и интересным проблемам обучения и исполнительства.

3.2.2. Работодатель обязуется разрабатывать общий координационный план работы учреждения, учитывая методические и учебные мероприятия всех методических объединений школы, а также зональных, краевых и региональных методических мероприятий.

3.2.3. Работодатель обязуется планировать и предоставлять творческие командировки преподавателям, исходя из целесообразности и перспективы развития учреждения и фонда выделенных бюджетных средств.

3.2.4. Работодатель обязуется организовывать работу в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014г. № 276.

3.2.5. Работодатель обязуется в пределах выделенных бюджетных средств согласно утвержденной смете расходов по учреждению финансировать мероприятия, направленные на повышение профессионального уровня преподавателей.

3.2.6. Работодатель обязуется отчитываться перед педагогическим коллективом учреждения о состоянии учебной и методической работы школы один раз в год.

3.3. Права Работодателя.

3.3.1. Работодатель имеет право разрешить или не разрешить преподавателям перенос уроков и использование этого времени для методической работы.

3.3.2. Работодатель имеет право выдвигать, рассматривать и утверждать кандидатуры из числа педагогического коллектива для платного обучения в ВУЗах и на курсах повышения квалификации, согласуя данные действия с Педагогическим советом учреждения.

3.4. Обязанности педагогических работников.

3.4.1. Педагогические работники обязуются присутствовать и принимать личное участие в работе методического объединения, конференций, семинаров, открытых занятий, творческих мероприятий и обсуждений, проводимых в учреждении по наиболее перспективным и интересным проблемам обучения и исполнительства.

3.4.2. Педагогические работники обязуются поддерживать исполнительскую форму и профессиональный уровень в соответствии с уровнем образования.

3.4.3. Педагогические работники обязуются выполнять общий координационный план работы учреждения.

3.4.4. В трехдневный срок после посещения семинара, методического занятия в крае, командировки, педагогические работники обязуются отчитаться перед Работодателем о проделанной работе, а также сделать отчет на ближайшем заседании методического объединения.

3.4.5. Педагогические работники в рамках своей компетенции обязуются принимать участие в разработке положений, регламентирующих основную деятельность учреждения.

3.4.6. Педагогические работники обязуются соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, педагогическую и деловую этику.

3.5. Права педагогических работников.

3.5.1. Педагогические работники вправе потребовать от администрации отчет о расходовании денежных средств, связанных с финансированием их профессиональной деятельности.

3.5.2. Педагогические работники вправе вносить предложения по формированию методической структуры учреждения и по совершенствованию учебно-воспитательного процесса в учреждении

3.5.3. Педагогические работники вправе участвовать в обсуждении кандидатуры на должность заведующего отделением.

3.5.4. Педагогические работники вправе отказаться от поездки в командировку, на семинар в случае нетрудоспособности (с предоставлением больничного листа) или по семейным обстоятельствам.

3.5.5. Педагогические работники вправе высказывать критические обоснованные замечания Работодателю по вопросам организации учебно-воспитательной работы и предлагать конструктивные решения.

3.5.6. Педагогические работники вправе самостоятельно выбирать формы, методы и направления работы по повышению личного профессионального уровня.

3.5.7. Педагогические работники вправе выносить на утверждение Педагогического совета и использовать вместо традиционной урочной - альтернативные формы эстетического воспитания и обучения (классные зачеты, контрольные прослушивания, концерты).

3.5.8. Педагогические работники имеют право на квалифицированную оценку своей деятельности.

3.5.9. Педагогические работники имеют право по согласованию с Работодателем работать в условиях эксперимента, как в целом с классом, так и с отдельной группой учащихся.

3.5.10. Педагогические работники имеют право выбирать форму творческого отчета.

3.6. Формы контроля.

3.6.1. Трудовой коллектив вправе контролировать поступление и расходование денежных средств, направляемых на учебно-методическую работу учреждения.

3.6.2. Представитель трудового коллектива участвует в обсуждении кадровой политики учреждения.

Глава IV. Оплата труда и материальное стимулирование

4.1. Обязанности Работодателя.

Работодатель обязуется:

4.1.1. Составить штатное расписание и тарификационные списки преподавателей на новый учебный год не позднее 15 сентября. Оплата труда работников производится согласно штатного расписания, тарификационных списков, согласно Положения о системе оплаты труда работников муниципального казенного учреждения

дополнительного образования «Кадыйская детская школа искусств» Кадыйского муниципального района

4.1.2. Ознакомить каждого работника с установленным должностным окладом.

4.1.3. Месячная начисленная заработная плата работников, полностью отработавших норму рабочего времени и выполнивших норму труда (трудовые обязанности), не должна быть ниже минимального размера оплаты труда, установленной правительством Российской Федерации.

4.1.4. Выплачивать заработную плату работникам не позднее 15 и 25 числа ежемесячно.

4.1.5. При наличии денежных средств стимулирующего фонда направлять их на доплаты и надбавки работникам школы согласно «Положения о системе оплаты труда работников МКУ ДО «Кадыйская ДШИ» .

4.1.6. Для назначения работникам стимулирующих выплат создается экспертно-аналитическая комиссия, утверждаемая приказом директора Учреждения. Комиссия является коллегиальным органом, действующим в соответствии с Положением о Комиссии.

4.2. Права Работодателя.

4.2.1. Работодатель имеет право при составлении штатного расписания и тарификационного списка преподавателей учитывать:

-итоги работы преподавателя за предыдущий учебный год; - сохранность контингента в классах.

В любом случае нагрузка преподавателя, работа в школе которого считается основной, не может быть ниже одной ставки.

4.2.2. Работодатель вправе уменьшить или полностью отменить надбавки или доплаты при:

-ухудшении качества работы;
-невыполнении работником возложенных на него обязанностей;
-нарушении работником правил внутреннего трудового распорядка;
-отсутствии финансирования стимулирующего фонда и отсутствии фонда экономии заработной платы.

4.3. Обязанности работников.

4.3.1. Работники обязуются своевременно предоставлять документы, согласно которым пересматриваются тарификационные списки и штатное расписание.

4.4. Права работников.

4.4.1. Работники имеют право требовать от бухгалтера разъяснения порядка начисления своей заработной платы.

4.4.2. Работники вправе ознакомиться с собственным личным счетом.

4.4.3. Работники имеют право ознакомиться с документами по начислению их заработной платы, предоставляемыми Работодателем в бухгалтерию.

Глава V. Охрана труда и социальное страхование

5.1. Обязанности Работодателя.

5.1.1. Работодатель обязуется обеспечить:

-безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
-применение средств индивидуальной и коллективной защиты отдельных категорий работников;
-соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
-режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством Алтайского края;

-приобретение и выдачу за счет бюджетных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными условиями и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (в соответствии с Нормами бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядком и условиями их выдачи);

-обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;

-недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

-организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

-проведение в Учреждении специальной оценки условий труда, которая является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

-недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;

-информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

-предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральным органам исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного контроля и надзора, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

-принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

-расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ и иными нормативными правовыми актами порядке несчастных случаев в организации и профессиональных заболеваний;

-санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;

-беспрепятственный допуск должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в

организации и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-выполнение предписаний должностных лиц федеральных органов исполнительной власти, уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные настоящим Кодексом, иными федеральными законами сроки; -обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

-ознакомление работников с требованиями охраны труда;

-разработку и утверждение с учетом мнения представителя трудового коллектива инструкций по охране труда для работников;

-наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности организации.

5.2. Права Работодателя.

5.2.1. Работодатель имеет право применять к работникам, не выполняющим требования по охране труда, административные меры воздействия.

5.2.2. В каникулярное время Работодатель вправе привлекать работников к работам по текущему ремонту закрепленных за ними учебных кабинетов с их согласия.

5.2.3. Работодатель вправе при удовлетворительном санитарном состоянии школы отказаться от текущего ремонта.

5.2.4. Работодатель вправе выполнять существующие нормативы по охране труда (не свыше шести уроков в день, в каждую смену) при наличии помещений.

5.3. Обязанности работников.

5.3.1. Работники обязуются:

-соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

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

-немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья;

-проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (не реже 1 раза в год) медицинские осмотры.

5.4. Права работников.

5.4.1. Каждый работник имеет право на:

-рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

-обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом;

-получение достоверной информации от Работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций 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;

-отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности;

-обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;

-обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

-запрос о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральными органами исполнительной власти в области государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, работниками, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда;

-обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные работниками представительные органы по вопросам охраны труда;

-личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания;

-внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

Глава VI. Разрешение трудовых споров

6.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения нормативных актов о труде, коллективного договора, а также условий трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами.

Порядок образования комиссии по трудовым спорам регулируется ст. 384 Трудового кодекса РФ.

Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ст. 382, 383 Трудового кодекса РФ и иными федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

6.2. Стороны договорились, что индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией по трудовым спорам, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с Работодателем. Кроме этого, коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работниками и Работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора по вопросам трудовых отношений в учреждении.

6.3. Правом выдвижения требований обладают работники и их представители. Требования, выдвинутые работниками и (или) представительным органом работников учреждения, утверждаются на общем собрании работников. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствует более половины работающих.

Работодатель обязан предоставить работникам или представителям работников необходимое помещение для проведения собрания по выдвижению требований и не вправе препятствовать его проведению.

Требования работников излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного спора идет в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Федеральным законом «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

6.4. При условии выполнения обязательств коллективного договора в течение срока его действия, работники и их представительные органы обязуются не организовывать и не поддерживать различных акций протеста вплоть до забастовок.

Глава VII. Контроль за выполнением условий коллективного договора

7.1. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении обязательств по коллективному договору на общем собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

7.2. Представительный орган работников в целях осуществления контроля по выполнению настоящего коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и беспрепятственно получает ее; при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

7.3. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение обязательств по коллективному договору и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.4. К коллективному договору прилагаются все документы, на которые сделаны ссылки в основном тексте.

Глава VIII. Заключительные положения

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течении всего срока. По истечении этого срока коллективный договор пересматривается и принимается новый.

8.2. В целях приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносят соответствующие изменения и дополнения.

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

8.4. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и обязательств по коллективному договору.

8.5. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

ПЕРЕЧЕНЬ ТАРИФНЫХ СТАВОК.

- 1. Григорьева Наталия Николаевна – директор,
ставка руб.
преподаватель, 1 категория,
ставка 8874 руб.**
- 2. Смирнова Марина Александровна – преподаватель
ставка 7520**
- 3. Шарикова Галина Викторовна – преподаватель, 1 категория,
ставка 8874 руб.**
- 4. Лапина Ирина Вениаминовна – преподаватель, 1 категория,
ставка 8874 руб.**
- 5. Шибеева Вероника Александровна
ставка 7520**
- 6. Рябцева Ольга Александровна - уборщик служебных помещений,
ставка оплаты труда -11 163 рублей.**

УТВЕРЖДАЮ:

ПРИЛОЖЕНИЕ №2.

МЕРОПРИЯТИЯ

по охране труда

№ п/п	МЕРОПРИЯТИЯ	Сроки	стоимость		
			2019- 2020гг.	2020- 2021гг.	2021- 2022гг.
1	Обучение по охране труда	1раз в 3года	2000 р.	нет	нет
2	Обучение правилам ОТ, пожарной и электро-безопасности	1раз в 3года	1000р.	нет	нет
3	Приобретение метод. литературы и нормат. документов по ОТ.	регулярно	600р.	600р	600р
4	Приобретение средств пожаротушения	по необходимости	нет	нет	нет
5	Приобретение средств индивидуальной защиты	постоянно	500р	500р	500р
6	Приобретение мыла, смывающих средств, обтирочного материала	постоянно	700р	700р	700р
7	Проведение мед. осмотров	При приеме по графику	1600р* 4Чел	1600р* 4Чел	1600р*4 Чел.
8	Обустройство рабочих мест, мелкий ремонт	регулярно	500р	500р	500р
10	Ремонт и техобслужив. здания и техники	регулярно	10000р	10000р	10000р
11	Приобретение аптечки с медикаментами	1 раз с пополнением	600р	300р	300р

ИТОГО: 22300/ 19000/ 19000

Перечень профессий (должностей), которые бесплатно обеспечиваются средствами индивидуальной защиты.

- 1. Уборщица – халат – 1 раз в год
перчатки резиновые – 2 раза в год

обеззараживающие и дезинфицирующие средства –
по мере необходимости**

ПРИЛОЖЕНИЕ №3-А

Перечень профессий (должностей), которые бесплатно обеспечиваются мылом.

- 1. Уборщица – 400 гр. в месяц.**
- 2. специалисты – 4 х 400 гр.= 1 600 в месяц**

ИТОГО: 2000 гр. в месяц.

ПРИЛОЖЕНИЕ №3-Б

Перечень профессий (должностей, которым положено проходить медицинские осмотры.

- 1. Преподаватели – 1 раз в год**
- 2. Уборщица – 1 раз в год**
- 3. Работающие на компьютере – 1 раз в год**

**Все работники – мед.осмотры – при приеме на работу, по графику.
мыло в санитарную комнату – по мере необходимости.**

**ВЫПИСКА
ИЗ ПРОТОКОЛА № 1**

От «11» февраля 2019 г.

Общего собрания трудового коллектива Муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Кадыйская детская школа искусств» Кадыйского муниципального района .

ПОВЕСТКА ДНЯ:

- 1.Выборы представителя со стороны работников МКУ ДО «Кадыйская ДШИ»
- 2.Принятие Коллективного договора.

СЛУШАЛИ:

По первому вопросу директора Григорьеву Н.Н., которая предложила выдвинуть кандидатуру Шариковой Г.В.. Других предложений не поступило. Проголосовали единогласно.

Решили: Избрать Шарикову Г.В. уполномоченным представителем от работников.

По второму вопросу прошло обсуждение Коллективного договора. Поступило предложение принять Коллективный договор в целом. Проголосовали единогласно.

Решили: Принять Коллективный договор.

ПОДПИСИ ЧЛЕНОВ СОБРАНИЯ:

_____/Григорьева Н.Н./

_____/Шарикова Г.В./

_____/Смирнова М.А./

_____/Шибасева В.А./

_____/Лапина И.В./

_____/Рябцева О.А./

**РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

1. Регистрационный номер и дата уведомительной регистрации	
2. Наименование организации, Ф.И.О. индивидуального предпринимателя	Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Кадыйская детская школа искусств» Кадыйского муниципального района
3. Организационно-правовая форма	муниципальное казенное учреждение
4. Отрасль экономики, вид деятельности	Дополнительное образование детей и взрослых
5. Численность работающих (человек)	7 чел.
6. Численность членов профсоюза (человек)	0 чел.
7. Дата принятия и срок действия коллективного договора	07 декабря 2018г. Срок действия 3 года
8. количество приложений (единиц)	4
9.Наличие: - положения по оплате труда, -соглашения по охране труда	положение по оплате труда
10. Реквизиты работодателя (адрес, телефон, ф.и.о.)	157980 Костромская область, п.Кадый, ул.Космонавтов, д.2, 8-920-388-43-04
11. Реквизиты представителя работников (телефон, ф.и.о.)	Шарикова Галина Викторовна 8-920-383-30-25
12.Наименование объединения работодателей, в которое входит организация, индивидуальный предприниматель	Отдел по делам культуры, туризма, молодёжи и спорта администрации Кадыйского района
13. Действие в организации отраслевого соглашения (федерального, областного, территориального – указать)	территориального
14. Среднемесячная заработная плата на дату уведомительной регистрации	22127р.
15. Действующая система оплаты труда	отраслевая
16. Минимальная тарифная ставка оклад (рублей)	7520р.
17. перечень дополнительных по сравнению с установленными федеральным законом льгот, гарантий, компенсаций работниками	Согласно ФЗ РФ

В данном документе прошито
Пронумеровано и скреплено
Печатью 18 листов
Директор МКУ ДО
«Кадыкская ДШИ»



РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА
КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Регистрационный номер и дата уведомительной регистрации	2-19 от 11 декабря 2019
2. Наименование организации, Ф.И.О. индивидуального предпринимателя	Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования «Кадыйская детская школа искусств» Кадыйского муниципального района
3. Организационно-правовая форма	муниципальное казенное учреждение
4. Отрасль экономики, вид деятельности	Дополнительное образование детей и взрослых
5. Численность работающих (человек)	7 чел.
6. Численность членов профсоюза (человек)	0 чел.
7. Дата принятия и срок действия коллективного договора	07 декабря 2018г. Срок действия 3 года
8. количество приложений (единиц)	4
9.Наличие: - положения по оплате труда, -соглашения по охране труда	положение по оплате труда
10. Реквизиты работодателя (адрес, телефон, ф.и.о.)	157980 Костромская область, п.Кадый, ул.Космонавтов, д.2, 8-920-388-43-04
11. Реквизиты представителя работников (телефон, ф.и.о.)	Шарикова Галина Викторовна 8-920-383-30-25
12.Наименование объединения работодателей, в которое входит организация, индивидуальный предприниматель	Отдел по делам культуры, туризма, молодёжи и спорта администрации Кадыйского района
13. Действие в организации отраслевого соглашения (федерального, областного, территориального – указать)	территориального
14. Среднемесячная заработная плата на дату уведомительной регистрации	22127р.
15. Действующая система оплаты труда	отраслевая
16. Минимальная тарифная ставка оклад (рублей)	7520р.
17. перечень дополнительных по сравнению с установленными федеральным законом льгот, гарантий, компенсаций работниками	Согласно ФЗ РФ

