

Коллективный договор

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования «Детская школа искусств № 5» города Иркутска
664033, г. Иркутск, ул. Лермонтова, 271 Б.

Срок действия коллективного договора с 24.04.2019 г. по 23.04.2022 г.

Коллективный договор принят 24.04.2019 г.

Представитель работодателя:

Директор

Тел: (3952)51-16-50

Павлова Людмила Ивановна

Представитель работников:

председатель Совета трудового
коллектива

Тел: (3952)51-15-28

Сенькова Елена Евгеньевна

Списочная численность работников – 80 человек

Администрация города Иркутска
Комитет по бюджетной политике
и финансам
Отдел труда и управления охраной труда
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. № 130-122/19
25 апреля 2019 г.
Начальник отдела
Н.В. Козырева
город Иркутск 2019 г.
с замечаниями

Содержание коллективного договора:

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Социальные гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Разрешение трудовых споров.
10. Гарантии и права Совета трудового коллектива.
11. Контроль за выполнением коллективного договора.
Ответственность сторон.
12. Приложения к коллективному договору

Коллективный трудовой договор.

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО ДШИ № 5 города Иркутска (далее Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель в лице директора Учреждения Л.И. Павловой и работники Учреждения в лице председателя Совета трудового коллектива. Совет трудового коллектива и председатель Совета избираются путем открытого голосования на общем собрании трудового коллектива.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.5. Все работники коллектива имеют право уполномочить Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

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

1.14. Коллективный договор заключен на три года с 2019 г. по 2022 г., вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более 3-х календарных лет (ст. 43 ТК РФ).

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником (ст. 67 ТК РФ).

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.5. В трудовом договоре указываются определенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- место работы, дата начала работы, наименование должности и специальности, права и обязанности работника и работодателя, режим труда и отдыха, виды и условия социального страхования, условия оплаты труда (размер должностного оклада, доплаты, надбавки и т.д.);
- в случае приема на работу с испытательным сроком, это указывается в трудовом договоре; работник, не выдержавший испытание, предупреждается об увольнении за три дня до увольнения с указанием причин.

Если работник не приступил к работе в установленный в трудовом договоре срок без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется (ст. 61 ТК РФ).

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускается ухудшение положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

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

2.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных законом РФ «Об образовании», Трудовым Кодексом РФ. Объем учебной нагрузки педагогического работника на учебный год устанавливается согласно тарификации и может быть изменен в связи с движением контингента. Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей устанавливается руководителем Учреждения с учетом мотивированного мнения Совета трудового коллектива. Эта работа завершается перед началом нового учебного года.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся. Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Преподавательская работа педагогическим работникам других предприятий, Учреждений и организаций (включая работников органов управления культуры и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

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

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом

договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), либо учащихся в классе;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника в связи с чрезвычайными обстоятельствами (на срок до одного месяца);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе преподавателя, 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, если ее нагрузка на период отпуска была передана другим преподавателям.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

в) по производственной необходимости:

- перевод учащегося по заявлению родителей (в другую школу, к другому преподавателю, на другое отделение). Вопрос должен решаться при участии трех сторон: родителя или законного представителя учащегося, преподавателя и представителя работодателя.

2.10. В течение учебного года изменение определенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях.

О введении изменений определенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

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

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ). Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним окончательный расчет в соответствии со статьей 140 Трудового Кодекса.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель, по согласованию с Советом трудового коллектива, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, с учетом перспектив развития Учреждения и в пределах выделенных Учредителем финансовых средств.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Содействовать профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации педагогических работников.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. 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, Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99). Стороны договорились, что высвобождение работников является массовым, если сокращается 30 и более процентов работников в течение месяца.

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Увольнение членов Совета трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения и сокращением численности или штата производить с предварительного согласия Совета трудового коллектива (ст. 374 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

Установление продолжительности рабочего времени для педагогических работников, превышающие 36 часов в неделю, производится по производственной необходимости и по согласованию с Учредителем.

В соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»:

5.3.1. Норма часов учебной (преподавательской) работы педагогическим работникам Учреждения устанавливается 18 часов в неделю за ставку заработной платы; норма часов педагогической работы концертмейстерам устанавливается 24 часа в неделю за ставку заработной платы.

5.3.2. Нормы часов учебной (преподавательской) работы устанавливаются в астрономических часах.

5.3.3. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время педагогических работников включается учебная (преподавательская) работа, воспитательная работа, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а так же другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

5.3.4. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх

установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически отработанному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

5.3.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения (тарификацией).

5.3.6. Продолжительность урока (академический час) во всех классах не должна превышать 45 минут в соответствии с Постановлением Главного государственного санитарного врача РФ от 29.12.2010 № 189 (ред. От 25.12.2013) «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10. Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных организациях»

5.4. Неполное рабочее время - 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);
- для лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов. Расписание занятий должно быть доведено до сведения преподавателей не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти.

5.6. Работник посещает все производственные мероприятия, проводимые в Учреждении и, по возможности, конкурсно-концертно-выставочные мероприятия.

5.7. 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 не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству у других работодателей (ст. 282 ТК РФ), в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.

5.10. 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.

5.11. Работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность 56 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.12. Работникам предоставляется ежегодный дополнительный отпуск в размере 8 календарных дней (в соответствии со ст.14 Закона РФ от 19.02.1993 № 4520-1 лицам, работающим в районах, в которых установлен районный коэффициент и процентная надбавка)

5.13. Ежегодный дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день к основному отпуску (ст. 116, 119 ТК РФ) предоставляется:

- директору – 5 календарных дней

5.14. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.15. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ).

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.17. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со статьями 128 и 263 ТК РФ.

5.18. Продление, перенесение, разделение и отзыв из очередного отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ. Разделение отпуска на части возможно по соглашению сторон, если хотя бы одна часть отпуска составляет 14 календарных дней.

5.19. Работодатель обязуется:

5.19.1. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом Учреждения (ст. 335 ТК РФ).

Во время отпуска за работником сохраняется место, должность, учебная нагрузка (ст. 335 ТК РФ).

5.20. В школе установлена шестидневная рабочая неделя. Общим выходным днем является воскресенье. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива

- графиком сменности, составленным работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Условия и оплата труда работников Учреждения определяются «Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 5» города Иркутска», утвержденным приказом директора школы и согласованным с председателем Совета трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

6.2. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп и не ниже минимального размера оплаты труда (минимальной заработной платы).

Устанавливать педагогическим работникам норму часов учебной (педагогической) работы за 1 ставку заработной платы не менее нормы часов, установленной приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

6.3. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст. 136 ТК РФ).

6.4. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

6.5. Выплата заработной платы производится два раза в месяц - 05 и 20 числа.

6.6. Заработная плата работников по решению общего собрания перечисляется на пластиковые карты.

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

6.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, эти суммы выплачиваются с учетом уплаты процентов денежной компенсации в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.

7. Социальные гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает работников бесплатным использованием библиотечными фондами и имеющейся в Учреждении оргтехники в образовательных целях.

7.2. Организует в Учреждении место (помещение) для приема пищи.

7.3. Оказывает материальную помощь в пределах средств на оплату труда,

утвержденных планом финансово-хозяйственной деятельности на соответствующий календарный год, по согласованию с председателем совета трудового коллектива в следующих случаях:

в связи со смертью самого работника (выплата производится его родственникам, осуществляющим похороны работника), или близких родственников.

Материальная помощь оказывается на основании личного заявления работника.

7.4. Размер материальной помощи не может превышать одного должностного оклада в год. Выплата материальной помощи осуществляется без применения районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в южных районах Иркутской области.

8. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

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

8.2. Работодатель производит своевременную выдачу работникам специальной одежды и средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложения № 1, 2).

8.3. Проводить под роспись инструктаж по охране труда со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения, обучение безопасным методам оказания первой помощи пострадавшим, сохранности жизни и здоровья детей.

8.4. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда в соответствии с Постановлением Минтруда РФ № 1/29 от 13.01.2003 г.

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов на рабочих местах.

8.6. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ.

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления или нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.11. Организовывать проведение за счет средств работника обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) в соответствии с «Перечнем работ, перед выполнением которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников» утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12.04.2011 г. № 302н.

8.12. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28.12.2013 г. «По специальной оценке условий труда» не реже одного раза в пять лет.

8.13. По результатам специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски в соответствии с нормами СанПин.

8.14. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда исходя из должности и вида выполняемой работы с учетом мнения Совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

8.16. Обеспечить наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации.

8.17. Работники обязуются:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а так же правилами и инструкциями по охране труда.
- проходить обучение и проверку знаний по охране труда.
- извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а так же при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

9. Разрешение трудовых споров.

9.1. Индивидуальные трудовые споры по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных

отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесение изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещение среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382 ТК РФ).

9.2. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ (статьи 398 - 418).

10. Гарантии и права Совета трудового коллектива.

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.2. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Взаимодействие работодателя с работниками осуществляется через Совет трудового коллектива посредством:

- учета мотивированного мнения совета трудового коллектива в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- письменного согласования при принятии решений работодателем по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором после проведения взаимных консультаций;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;
- участия в разработке и принятии коллективного договора;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективной договоре;
- других форм.

10.4. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников Учреждения;
- Соглашение по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);
- другие локальные нормативные акты.

10.5. Работодатель принимает решения по согласованию с Советом трудового коллектива в случаях, предусмотренных настоящим коллективным договором.

10.6. Члены Совета трудового коллектива включаются в состав различных комиссий Учреждения в том числе в состав комиссии по специальной оценке условий труда, социальному страхованию и других (ст.212 ТК РФ).

С учетом мнения Совета трудового коллектива производятся: составление графика отпусков, формирование комиссии по урегулированию споров между работниками, расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст. 81, 82, 373 ТК РФ).

По согласованию с Советом трудового коллектива производится представление к присвоению почетных званий и награждению работников.

10.7. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

10.8. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

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

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

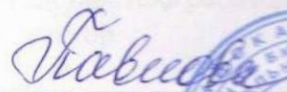
В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.3. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

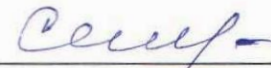
11.4. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников (ст.44 ТК РФ).

Представитель работодателя:
Директор


24 апреля 2019 г.



Представитель работников:
Председатель Совета трудового коллектива


24 апреля 2019 г.

Е.Е. Сенькова

**Перечень профессий и должностей работников и норм
бесплатной выдачи средств индивидуальной защиты**

№ пп	Перечень профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Количество, периодичность
1.	Зав. библиотекой	Халат от общих загрязнений	1 раз в год
2.	Зав. костюмерной	Халат от общих загрязнений	1 раз в год
3.	Гардеробщик	Халат от общих загрязнений Фартук-сарафан от общих загрязнений	1 раз в год 1 раз в год
4.	Дворник	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Костюм из термостойких материалов с постоянными защитными свойствами на утепляющей прокладке Сапоги резиновые с защитным подноском Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием	1, до износа 1 1 1, до износа 6 пар
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от общих загрязнений Сапоги резиновые с защитным подноском Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 1 6 пар 1, до износа
6.	Регулировщик радиоэлектронной аппаратуры	Костюм для защиты от общих загрязнений Перчатки с полимерным покрытием Очки защитные	1 6 пар 1, до износа
7.	Электрослесарь дежурный и по ремонту оборудования	Костюм для защиты от общих загрязнений Галоши диэлектрические Перчатки диэлектрические Очки защитные	1 1 6 пар 1, до износа
8.	Машинист сцены	Костюм для защиты от общих загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	1 6
9.	Уборщик служебных помещений	Сапоги резиновые Халат или фартук-сарафан от общих загрязнений Перчатки резиновые	1 1 12 пар в год

Представитель работодателя:
Директор

Павлова

24 апреля 2019 г.



Л.И. Павлова.

Представитель работников:
Председатель Совета трудового
коллектива

Сенькова

24 апреля 2019 г.

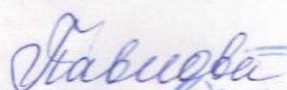
Е.Е. Сенькова

Приложение 2
к коллективному договору
МБУ ДО ДШИ № 5 города Иркутска

**Перечень профессий и должностей, имеющих право на выдачу моющих и
обезвреживающих средств**

п/п	Наименование профессий, должностей	Средства	Нормы выдачи на месяц
1	Уборщик служебных помещений	Очищающее средство - мыло туалетное или жидкие моющие средства в дозирующих устройствах.	200 гр. 250 мл.
		Регенерирующие, восстанавливающие средства - крем для рук	100 мл.

Представитель работодателя:
Директор


Д.И. Павлова.
24 апреля 2019 г.



Представитель работников:
Председатель Совета трудового
коллектива


Е.Е. Сенькова
24 апреля 2019 г.