

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Кайерканская детская школа искусств»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Кайерканская детская школа искусств»

На период с «21» 02 2018 г. по «21» 02 2021г.

От работодателя:

Директор МБУ ДО «КДШИ



Р.Р.Камаев

М.П.

«21» 02 2018 г.

От работников:

Председатель профсоюзного комитета

Профсоюзной организации

МБУ ДО «КДШИ»



А.В. Козлова

М.П.

«21» 02 2018 г.

Норильск 2018

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Кайерканская детская школа искусств» (далее – школа).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), законами Российской Федерации «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об образовании», «Основы законодательства по охране труда в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы 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 школы Камаева Рашида Рашидовича

работники школы, в лице их представителя - председателя ППО (далее – профсоюзный комитет) Козлова Антонина Валентиновна

1.4. Стороны принимают на себя следующие обязательства:

1.4.1. Работодатель обязуется:

- обеспечивать устойчивую деятельность организации;
- создавать условия для безопасного и высокоэффективного труда;
- обеспечивать сохранность имущества организации;
- учитывать мнение профсоюзного комитета по проектам локальных актов, касающихся интересов работников.

1.4.2. Профсоюзный комитет обязуется:

- защищать интересы работников, в том числе в области условий и охраны труда;
- осуществлять контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.4.3. Работники обязуются:

- качественно и своевременно выполнять обязательство по трудовому договору (эффективному контракту);
- способствовать повышению эффективности производства;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

1.5. Действие настоящего договора распространяется на всех работников школы независимо от стажа и членства в профсоюзе, режима занятости.

1.6. Обязательства сторон по данному настоящему договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, областным, отраслевым соглашениями.

1.6.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования школы, а также расторжения трудового договора с директором школы.

1.7.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации школы в форме преобразования. При реорганизации в иных формах (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор заключается сроком на 3 года (ч.1 ст. 43 ТК) и вступает в силу со дня его подписания.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения между работниками регулируются законодательством Российской Федерации о труде и образовании, отраслевым соглашением, иными нормативными правовыми актами и настоящим договором.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением Трудового договора между работником и работодателем. Условия Трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, в противном случае Трудовой договор является недействительным.

2.3. Трудовой договор оформляется в письменной форме, в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами и согласовывается с профсоюзным комитетом. Один экземпляр передается работнику под роспись, другой хранится у работодателя.

2.4. По соглашению сторон Трудовой договор может предусматривать условие об испытании в соответствии со ст. 70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

2.5. При заключении Трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляется администрацией учреждения.

2.6. С каждой, вносимой на основании приказа в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись.

2.7. В Трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе должностной оклад (ставка заработной платы), стимулирующие и компенсационные выплаты, доплаты, надбавки), режим, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы, компенсации и другие условия.

2.8. Трудовой договор заключается с работником на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ). Срочный Трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего работника и в иных случаях, специально оговоренных законом (ст. 59 ТК РФ). Трудовой договор с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения Трудового договора.

2.9. Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с их должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии (должности) работника, администрация обеспечивает его (по согласованию) другой работой в соответствии с квалификацией. Оплата труда при этом должна быть не ниже предусмотренной в Трудовом договоре.

2.10. Работодатель не вправе требовать от педагогических работников выполнения

работы, не входящих в его функциональные обязанности, и не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

2.11. Перевод на другую работу, не соответствующую специальности, квалификации, должности, либо связанную с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, допускается только с письменного согласия (ст. 72 ТК РФ) работника. Об изменениях существующих условий работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде (ст. 72 ТК РФ).

2.12. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 22,60 ТК РФ. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий Трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.13. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.14. Вопрос об оплате учебных отпусков работникам образовательных учреждений при получении второго высшего или среднего профессионального образования решается в соответствии со ст. 177 ТК РФ, исходя из потребностей учреждения в данных специалистах.

2.15. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях (ст. 81 ТК РФ):

- сокращения штатов или численности работников;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником, без уважительных причин, трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

2.16. При равной производительности труда и квалификации имеют преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, предусмотренными (ст. 179 ТК РФ):

- лица предпенсионного возраста (2 года до пенсии);
- одинокие отцы и матери, воспитывающие ребенка (до 16 лет);
- родители, воспитывающие ребенка- инвалида (до 18 лет);
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель профсоюзного комитета.

2.17. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по

согласованию с профсоюзным комитетом (ст.82 ТК РФ).

2.18. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель профсоюзного комитета (ст.82 ТК РФ).

III. Режим труда и отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учётом мнения профсоюзного комитета, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом школы.

3.2. Для руководящих и других работников административно- хозяйственного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, и сокращенная продолжительность рабочего времени для женщин, работающих в сельской местности - 36 часов в неделю. (Постановление ВС РСФСР от 1 ноября 1990 г. № 298/13-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»). Продолжительность рабочего времени педагога-психолога – 36 часов работы в неделю.

Накануне праздничных дней устанавливается сокращенный рабочий день (ст. 95 ТК РФ).

3.3. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю, которая включает учебную, воспитательную, индивидуальную работу с обучающимися, научную, творческую и исследовательскую работу, а также педагогическую, методическую, подготовительную, организационную работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени.

3.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнением дополнительной нагрузки, возложенной на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом школы.

3.5. Для педагогических работников, работающих по срочному трудовому договору предел учебной нагрузки устанавливается – половины месячной нормы рабочего времени, исчисленной их установленной продолжительности рабочей недели.

3.6. 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), воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.7. Ставка заработной платы педагогическим работникам устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы (перемены) с учётом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН).

3.8. Учебное время педагогических работников в школе определяется расписанием уроков. Расписание уроков составляется и утверждается директором школы

3.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. В исключительных случаях допускается привлечение работников с их письменного согласия к работе в выходные и праздничные дни по письменному приказу руководителя и по согласованию с

профсоюзным комитетом в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

3.10. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня для отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме. Дни отдыха за работу в выходной и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском.

Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12-ти лет.

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

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 директора школы. В каникулярное время учебный и обслуживающий персонал с их письменного согласия может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана школы и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.12. Работникам школы предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 80 календарных дней, остальным работникам учреждения - 52 календарных дней.

3.13. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается руководителем учреждения с учетом обеспечения нормальной работы учреждения. График отпусков составляется не позднее чем за 2 недели до наступления календарного года (до 15 декабря) и согласовывается с профсоюзным комитетом учреждения.

3.14. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы.

3.15. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

3.16. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительностью которого определяется по соглашению сторон работодателем.

3.17. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на получение отпуска по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы продолжительностью до 5 календарных дней, предусмотренных законодательством (ст. 128 ТК РФ) в связи с:

- свадьбой самого работника;
- бракосочетанием детей;
- смертью близких родственников;
- рождением ребенка (мужу);
- переездом на новое место жительства;
- юбилейными датами (50, 55, 60 и т. д.);
- уходом за больным членом семьи (по предъявлению справки).

3.18. Работодатель на основании письменных заявлений отдельных категорий работников обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней, предусмотренных законодательством (ст. 263 ТК РФ):

- работнику, имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющего ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребёнка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребёнка в возрасте до 14 лет без матери.

Указанный отпуск по желанию работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или по частям). Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

3.19. По желанию педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы ему предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, но с сохранением рабочего места.

3.20. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

IV. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда, включая размеры должностных окладов (ставок заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера работников школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Кайерканская детская школа искусств» (далее – Положение), которое принимается по согласованию с профсоюзным комитетом школы, и является приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

4.2. Оплата труда работников осуществляется на основании приложения № 2 «Положения об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Норильск к постановлению администрации города Норильск от 21.12.2015г. № 632 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений».

4.3. Размер должностного оклада руководителя школы устанавливается на основе отнесения возглавляемого им учреждения к квалификационной категории и в зависимости от группы по оплате труда руководителя, приложение № 2 к постановлению Администрации города Норильск от 21.12.2015г. № 632 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений».

4.4. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера работников производятся в соответствии с приложением №3, №4 «Положение об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений» к постановлению Администрации города Норильск от 21.12.2015г. № 632 «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений».

Работодатель обязуется:

4.7. Производить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового

права.

4.8. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

4.9. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: «26» числа расчётного месяца; аванс - «06» числа месяца, следующего за расчётным – окончательный расчёт. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчётные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.10. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

4.11. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.12. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ).

4.13. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.14. За работу в ночное время устанавливается доплата в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса РФ в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов).

4.15. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее чем за три дня до его начала.

4.16. Средства на осуществление компенсационных и стимулирующих выплат предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год. Размер выплат определяется руководителем самостоятельно, с учётом мнения профсоюзного комитета школы.

4.17. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь, на выплату которой предусматриваются средства в размере 1 процента от планового фонда оплаты труда. Выплата материальной помощи работникам производится в соответствии с приказом руководителя школы на основании письменного заявления работника.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд школы.

5.2. Работодатель, с учётом мнения профсоюзного комитета, определяет формы

профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития школы.

Работодатель обязуется:

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

5.4. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.6. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.7. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности школы, по направлению школы, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т. д.).

5.8. Организовывать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников школы.

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять представителя работников 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.

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

6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время (не менее 5-ти часов в неделю) для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Стороны договорились, что:

6.3. 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 школе свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-ти лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие

трудовой стаж менее одного года.

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

6.5. При появлении новых рабочих мест в школе, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из школы в связи с сокращением численности или штата.

VII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

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

7.2. Обеспечить формирование и организовать деятельность комиссии по охране труда в соответствии со ст. 217 ТК РФ в целях обеспечения соблюдения требований по охране труда, осуществления контроля за их выполнением в школе.

7.3. Провести обучение членов комиссии по охране труда за счёт средств работодателя, обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда.

7.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками школы обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.5. Обеспечить право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, трудовым договором;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ).

7.6. Обеспечить прохождение дополнительной диспансеризации работников.

В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

7.7. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.8. Проводить систематический контроль за обеспечением безопасных условий трудового и образовательного процессов, за состоянием условий труда и учёбы на рабочих и учебных местах, а также за правильностью применения работниками и обучающимися средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.9. Обеспечить работников общепрофессиональных специальностей специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей.

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

7.11. Обеспечить доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст.212 ТК РФ).

Профсоюзный комитет обязуется:

7.13. Организовать работу уполномоченных лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка.

7.14. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.15. Участвовать в координировании специальной оценки условий труда.

7.16. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда.

7.17. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастного случая выносить решение данного вопроса на заседание профсоюзного комитета, который даёт свою оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

7.18. В случаях ухудшения условий труда (отсутствия нормальной освещённости в классах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т. п.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности, вносить техническим инспектором труда или уполномоченным (доверенным лицом) по охране труда профсоюзной организации представление руководителю школы, в соответствующий орган вышестоящей организации о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

Работники обязуются:

7.19. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда, правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты, немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем в школе.

VIII. Социальные гарантии и льготы для работников

Работодатель и профсоюзный комитет в области обеспечения социальных гарантий работающих договорились:

8.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

8.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий,

гарантированных государством, на оздоровление детей использовать в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

8.3. Комиссия по социальному страхованию в соответствии с Типовым положением осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, распределяет путевки на оздоровление детей, проводит анализ использования средств соцстраха, вносит предложения работодателю о мерах по снижению заболеваемости, улучшению условий труда, рассматривает спорные вопросы по обеспечению пособиями по социальному страхованию.

Работодатель обязуется:

8.4. своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

8.5. вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников;

8.6. разработать и реализовать программу инвестирования средств в бюджет Пенсионного фонда РФ для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников согласно их заявлениям.

8.7. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

8.7.1. обеспечивать работников путевками для отдыха и оздоровления детей и подростков;

8.7.2. обеспечивать детей работников новогодними подарками;

8.7.3. предоставлять полностью или частично оплачиваемые краткосрочные отпуска по семейным обстоятельствам, предусмотренных законодательством (ст. 128 ТК РФ);

8.7.4. оказывать материальную помощь работникам по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами;

8.7.5. Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы, проводит мероприятия направленные на пропаганду здорового образа жизни работников, проводит мероприятия, направленные на профилактику социально-опасных заболеваний (туберкулез, ВИЧ), пропагандирует отказ от курения и употребления алкоголя.

IX. Обязательства профсоюзного комитета

Профсоюзный комитет, как представитель работников, принимает на себя обязательства:

9.1. Строить свои отношения с работодателем в соответствии с законодательством, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора.

9.2. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины членов профсоюза, повышению эффективности работы работодателя.

9.3. Требовать от членов профсоюза соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, промышленной санитарии.

9.4. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде, в т.ч. охраны труда и оплаты труда, другим вопросам.

9.5. Участвовать в управлении организацией в соответствии с действующим

законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

9.6. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

9.7. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

9.8. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.

9.9. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

9.10. Организовывать и проводить культурно-массовые и физкультурные мероприятия, выделять на эти цели средства, предусмотренные сметой профсоюзного бюджета.

9.11. Осуществлять контроль за ведением пенсионного персонализированного учета работников, отчислением средств в Пенсионный фонд, оформлением пенсионных дел работников.

9.12. Обеспечивать контроль за исполнением работодателем обязанностей по представлению работникам возможности уплачивать дополнительные страховые взносы на формирование накопительной части трудовой пенсии через работодателя.

9.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций из средств профсоюзного бюджета.

9.14. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев на производстве, защищать интересы пострадавших членов профсоюза.

9.15. Избирать уполномоченных по охране труда и членов комиссий по охране труда, добиваться обеспечения условий для выполнения ими общественного контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

11.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.3. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

11.4. Настоящий коллективный договор заключен на три года и вступает в силу со дня его подписания.

По истечению этого срока договор продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящее.

ПРИЛОЖЕНИЯ

к коллективному договору работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Кайерканская детская школа искусств»

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда.