Уполномоченный представитель
от трудового коллектива
МБУ ДО «Школа искусств №1»
_____ Н.И.Воронюк

Директор
МБУ ДО «Школа искусств №1»
_____ Т.В. Сигачева

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ШКОЛА ИСКУССТВ №1»
на 2020-2023 г.г.

Коллективный договор
принят на общем собрании
трудового коллектива МБУ ДО
«Школа искусств № 1»
«27» марта 2020 года
Протокол № 03

Муниципальное образование
город Усть-Илимск
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
рег. №815
«26» июня 2020г.
Консультант по охране труда отдела
муниципальной службы и кадрового учета
Администрации города Усть-Илимска
_____ Авсиевич И. А.
подпись ф.и.о.

г. Усть-Илимск
2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения
2. Трудовой договор
3. Рабочее время и время отдыха
4. Обеспечение занятости и условия высвобождения работников
5. Оплата труда
6. Охрана труда и здоровья
7. Развитие персонала
8. Социальные льготы и гарантии
9. Социальное страховое и медицинское обслуживание
10. Разрешение трудовых споров
11. Контроль за выполнением коллективного договора

ПРИЛОЖЕНИЯ:

1. Перечень должностей работников МБУ ДО «Школа искусств №1» с ненормированным рабочим днем.
2. Программа организационно-технических мероприятий по охране труда.
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения «Школа искусств №1» (далее – МБУ ДО «Школа искусств №1», учреждение) и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в коллективе.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, иными нормативно-правовыми актами, Уставом МБУ ДО «Школа искусств №1», другими локальными актами учреждения с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники МБУ ДО «Школа искусств №1», интересы которых представляет комиссия, уполномоченная от трудового коллектива в лице ее представителя Воронюк Н.И.;
- работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО «Школа искусств №1» Сигачевой Т.В.

1.4. Предметом настоящего Коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха; оплате и охране труда; обеспечение занятости; социальном обеспечении работников, дополнительных с действующим законодательством социальных льгот и гарантий.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

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) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

1.11. Конкретные права и обязанности работников и работодателя определены «Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО Школа искусств №1», утвержденные директором.

1.12. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми и локальными актами, содержащими нормы трудового права; своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, требования по охране труда и технике безопасности, действующие в учреждении.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

2.2. Условия трудового договора определяются в соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса РФ и не могут ухудшать положение работников в сравнении с действующим

трудовым законодательством, Уставом учреждения и настоящим Коллективным договором.

2.3. Трудовые договоры могут заключаться:

1) на неопределенный срок;
2) на определенный срок (срочный трудовой договор).

Трудовой договор на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор) заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника на условиях, которые определены статьей 59 Трудового Кодекса РФ.

2.4. Конкретные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, порядок приема и увольнения работников, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений определены Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.5. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» квалификационных характеристик должностей работников образования, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии учреждения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

2.6. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным.

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных статьей 74 Трудового Кодекса РФ.

2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации (ст.77 ТК РФ) и иными федеральными законами.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения устанавливается с учетом режима деятельности образовательного учреждения, определенного Уставом учреждения и в соответствии с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком и другими графиками работы, утвержденными директором учреждения и разработанные в соответствии с Трудовым Кодексам Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми и локальными актами.

3.2. Режим рабочего времени для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала МБУ ДО «Школа искусств №1» предусматривает продолжительность пятидневной рабочей недели (40 часов в неделю) с двумя выходными днями - суббота и воскресенье.

Для отдельной категории работников (женщины) устанавливается сокращенная 36-часовая рабочая неделя (ст. 320 ТК РФ).

3.3. Режим рабочего времени для педагогических работников предусматривает шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, и объема учебной нагрузки, определенных тарификационными списками педагогических работников и утвержденных директором учреждения.

3.4. Выполнение педагогической работы преподавателями и концертмейстерами характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с педагогической деятельностью. Продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) предусматривается Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и регулируется расписанием учебных занятий.

3.5. Другая часть педагогической работы работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, репетиций и мероприятий, предусмотренных образовательной программой и планами работы учреждения;
- организацию и проведение встреч с родителями (законными представителями) по вопросам обучения и воспитания обучающихся;
- время, затраченное непосредственно на подготовку обучающихся для участия в конкурсах, фестивалях, выставках.

3.6. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, допускаются не более 2-х часов в рабочий день.

3.7. Каникулярное время, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым отпуском педагогических работников, является для него рабочим временем.

В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул и с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.8. Для отдельных категорий работников, где не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учет рабочего времени (учетный период - один год) с выходными днями по графику сменности. Работа в ночное время и праздничные дни оплачивается согласно трудового законодательства. К категории работников с суммированным учетом рабочего времени относится сторож (вахтер).

3.9. Режим рабочего времени работников МБУ ДО «Школа искусств №1» устанавливается и утверждается директором учреждения, по согласованию с трудовым коллективом.

3.10. Работники учреждения могут выполнять другую регулярную оплачиваемую работу на условиях внешнего и внутреннего совместительства в свободное от основной работы время. Особенности регулирования работы по совместительству определены ст. 282 ТК РФ.

3.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату (ст.151 Трудового Кодекса РФ).

Поручаемая работнику дополнительная работа может осуществляться путем совмещения профессий (должностей), а также путем расширения зон обслуживания и увеличения объема работ.

3.12. Работодатель вправе устанавливать для отдельных категорий работников, по соглашению сторон трудового договора, режим гибкого рабочего времени (ст.102 Трудового Кодекса РФ).

3.13. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Условия неполного рабочего времени определены ст. 93 Трудового Кодекса РФ.

3.14. Привлечение работников к работе в нерабочие выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового Кодекса РФ, с их письменного согласия.

Для привлечения работника на работу в нерабочие выходные и праздничные дни издается приказ директора, в котором оговариваются условия оплаты труда, предусмотренные ст. 153 Трудового Кодекса РФ.

3.15. Для отдельных категорий работников устанавливается ненормированный рабочий день. Перечень должностей определен Приложением № 1.

3.16. В каникулярное время младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, (мелкий косметический ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

3.17. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

На работах, где по характеру труда перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочего времени в специально отведенном для этой цели помещении.

3.18. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней (ст. 114 ТК РФ).

Работникам в возрасте до 18 лет устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарных дней в удобное для них время (ст.267 ТК РФ).

Педагогическим работникам устанавливается ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней согласно п. 4 раздела II Приложения к Постановлению Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.19. Всем работникам учреждения устанавливается дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ).

3.20. Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в календарных днях, предусмотренных Перечнем должностей с ненормированным рабочим днем (Приложение № 1), утвержденного директором учреждения.

Указанный отпуск может суммироваться с ежегодным основным отпуском или, по желанию работника, предоставляется отдельно.

3.21. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым директором учреждения 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.

Продление, перенесение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124 и ст.125 Трудового Кодекса РФ.

3.22. В отдельных случаях, когда не предоставляется возможным предоставления работнику ежегодного оплачиваемого отпуска полностью, согласно статьи 126 Трудового

Кодекса РФ, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией.

3.23. Оплачиваемый отпуск предоставляется работнику ежегодно. Право на использование отпуска, за первый год работы, возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данном в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск, по заявлению работника должен быть предоставлен (ст.122 ТК РФ):

- работникам, в возрасте до восемнадцати лет;
- женщинам – перед отпуском по беременности и родам и непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных Федеральными законами.

3.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. (ст.128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости – до 14 календ.дней в год;
- работникам, имеющим детей в возрасте до 14 лет – до 14 календ.дней;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет - до 14 календ.дней.

В этих случаях указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, или по частям. Использование краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы по указанным причинам включается в стаж работы, дающий право на использование ежегодного оплачиваемого отпуска.

Работникам, в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

3.25. Педагогическим работникам на основании их заявления предоставляется не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, предусмотренных Уставом учреждения и в соответствии с приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 №644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Для обеспечения стабильности и качества образовательного процесса в учреждении, директор содействует обеспечению необходимыми квалифицированными кадрами как педагогическими, так и вспомогательными. Работает в тесном контакте с высшими и средними профессиональными образовательными учреждениями по привлечению молодых специалистов.

4.2. При намечающемся высвобождении работников не позднее, чем за два месяца, представлять в представительный орган работников и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

4.3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя предусмотрено статьей 81 Трудового Кодекса РФ.

При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику

выплачивается выходное пособие в порядке и размере, предусмотренном статьей 178 Трудового Кодекса РФ.

4.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе определены статьей 179 Трудового Кодекса РФ.

4.5. По инициативе работодателя не допускается увольнение беременных женщин, матерей имеющих детей в возрасте до трех лет, работников имеющим детей-инвалидов до достижения ими возраста 18 лет, кроме случаев ликвидации учреждения.

4.6. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, в свободное от работы время не менее трех часов в неделю для самостоятельного поиска работы, с сохранением среднего заработка.

4.7. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штата или численности работников (ст.178, ст.180, ст.318 Трудового Кодекса РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий или новых рабочих мест.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Порядок исчисления заработной платы работников учреждения определяет Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Школа искусств №1», Изменения и дополнения к нему, утвержденные приказами учреждения по согласованию с Учредителем.

Функции и полномочия Учредителя от имени муниципального образования в отношении МБУ ДО «Школа искусств №1» осуществляет Управление культуры Администрации города Усть-Илимска.

5.2. При исчислении заработной платы работников МБУ ДО «Школа искусств № 1» руководствоваться Трудовым Кодексом Российской Федерации; другими нормативными законодательными актами Российской Федерации, Министерства образования Иркутской области, Министерства культуры и архивов Иркутской области; локальными нормативными актами Муниципального образования город Усть-Илимск, Управления культуры Администрации города Усть-Илимска, МБУ ДО «Школа искусств №1».

5.3. Учебная нагрузка педагогического работника устанавливается в соответствии с Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 г. №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» (зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015г. №36204).

5.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

5.6. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца – не позднее 15 числа месяца, следующего за отчетным; выплата аванса в счет заработной платы текущего месяца – не позднее 30 числа текущего месяца путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявление работника.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.7. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника при выплате заработной платы: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате;
- оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала;
- при прекращении трудового договора выплату всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производить в день увольнения работника;
- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.».

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:
6.1.1. Обеспечивать работникам Учреждения здоровые и безопасные условия труда, совершенствовать и внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие травматизм.
6.1.2. Создавать и постоянно поддерживать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников;
6.1.3. Проводить специальную оценку условия труда (СОУТ).
6.1.4. Организовывать в установленном порядке, за счёт средств учреждения, проведение обязательных первичных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников.
6.1.5. Обеспечивать технический персонал сертифицированной специальной спецодеждой, специальной обувью и другими СИЗ (Приложение № 3).
6.1.6 Обеспечивать в санитарно-бытовых помещениях постоянное наличие очищающих средств в виде твердого туалетного мыла или жидких моющих средств (гель для рук, гель для тела и волос, жидкое туалетное мыло и другие), а также обеспечивать наличие в бытовых помещениях средств гидрофобного действия.
6.1.7. Обеспечивать проведение инструктажей, обучение и проверку знаний работников по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.
6.1.8. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.
6.1.9. Обеспечивать информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда.
6.2. Работники обязуются:
- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами;
- применять выданные спецодежду, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты;
- проходить обучение по охране труда, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

- проходить обязательные медицинские осмотры (обследования);
- незамедлительно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

6.3. Для реализации данных обязательств выполнять в установленные сроки программу организационно-технических мероприятий по охране труда.

Перечень мероприятий, стоимость, сроки исполнения и ответственные за исполнение должностные лица указаны в соглашении по охране труда (Приложение № 2).

6.4. Общая сумма средств, направляемых на реализацию мероприятий по программе охране труда на 2020-2023 годы составляет 2830,00 тыс. рублей.

7. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУ ДО «Школа искусств №1».

7.2. С учетом мнения Совета школы Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год исходя из перспектив развития учреждения.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом учреждения и рекомендациями аттестационной комиссии.

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

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

7.3.4. Создавать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

7.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических, руководящих и других работников учреждения в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 года №276; другими нормативными правовыми актами, определяющими порядок аттестации работников образовательных учреждений; Положением о порядке проведения аттестации работников МБУ ДО «Школа искусств №1» и Положением об аттестации педагогических работников МБУ ДО «Школа искусств №1», утвержденными приказами учреждения.

7.3.6. Создавать необходимые условия для профессионального роста работников. Формировать резерв руководящих работников.

7.3.7. Определять ежегодные затраты на подготовку и переподготовку персонала.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам определены ст. 164 Трудового Кодекса РФ.

8.2. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой осуществляется в соответствии со ст. 168 Трудового Кодекса РФ и Положением о служебных командировках в МБУ ДО «Школа искусств №1», утвержденного приказом учреждения.

8.3. Работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, если эти обязанности должны исполняться в рабочее время (ст.170 ТК РФ).

8.4. Гарантии и компенсации работникам, поступившим в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования или среднего профессионального образования по заочной форме обучения определены ст.173 и ст.174 Трудового Кодекса РФ.
8.5. Работники учреждения и члены их семей имеют право на оплачиваемый, один раз в два года за счет средств Работодателя, проезд к месту использования отпуска и обратно (ст. 325 Трудового Кодекса РФ), согласно Решения городской Думы города Усть-Илимска шестого созыва от 26.04.2017 №36/275 «Об утверждении Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, и работающих в муниципальных учреждениях, финансируемых из бюджета города Усть-Илимска».
8.6. Работодатель оказывает материальную помощь работникам учреждения на погребение умерших близких родственников и близким родственникам на погребение умершего работника согласно «Положения об оплате труда».
8.7. Работодатель ходатайствует перед вышестоящими организациями и учреждениями о поощрении работников МБУ ДО «Школа искусств №1» (включая материальное поощрение в виде денежного вознаграждения) за высокие показатели трудовой деятельности и многолетний безупречный труд в учреждении в связи с уходом работника на пенсию, а также к юбилейным датам работников 50,55,60,65 и т.д.

9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

9.1. Работодатель обязуется:
9.1.1 обеспечивать постоянное социальное обслуживание работников учреждения. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы в социальные фонды;
9.1.2 разрабатывать мероприятия, направленные на снижение заболеваемости работников учреждения;
9.1.3 заключать с медицинскими учреждениями договоры на прохождение работниками ежегодных бесплатных медицинских осмотров;
9.1.4 оплачивать прохождение медицинского осмотра при приеме на работу.
9.2. Комиссия по социальному страхованию:
9.2.1 оказывает содействие в проведении мероприятий, направленных на снижение заболеваемости.

10. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

10.1. Индивидуальные трудовые споры между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам и судами. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется Трудовым Кодексом и иными федеральными законами Российской Федерации.

Комиссия по трудовым спорам образуется по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Сроки, порядок и исполнение решений комиссии по трудовым спорам определены статьями 386-389 Трудового Кодекса РФ.
10.2. Коллективные трудовые споры (разногласия) между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективного договора, соглашений рассматриваются: примирительной комиссией; с участием посредника; в трудовом арбитраже.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по

инициативе работодателя, без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

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

10.4. 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, в том числе забастовок.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

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

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и осуществляют контроль за его реализацией. Отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива учреждения.

11.3. В установленные законодательством сроки рассматривают все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

Приложение № 1
к Коллективному договору
МБУ ДО «Школа искусств 1»

Согласовано:
на общем собрании
трудового коллектива
МБУ ДО «Школа искусств №1»
_____ Н.И. Воронюк

Утверждаю:
Директор МБУ ДО
«Школа искусств №1»
_____ Т.В. Сигачева

ПЕРЕЧЕНЬ
должностей работников МБУ ДО «Школа искусств №1»
с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Должность	Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день (в календ. днях)	примечание
1.	Начальник хозяйственного отдела	14	
2.	Заведующая хозяйством	14	
3.	Заведующий мастерской	14	
4.	Главный инженер	14	
5.	Специалист по кадрам	14	
6.	Секретарь	14	
7.	Звукорежиссер	14	

Приложение № 2
к Коллективному договору
МБУ ДО «Школа искусств 1»

Согласовано:
на общем собрании
трудового коллектива
МБУ ДО «Школа искусств №1»
_____ Н.И. Воронюк

Утверждаю:
Директор МБУ ДО
«Школа искусств №1»
_____ Т.В. Сигачева

ПРОГРАММА
организационно-технических мероприятий по охране труда
на 2020-2023 годы

№ п/п	Наименование мероприятия	Обоснование необходимости	Ответственный за выполнение	Срок исполнения	Затраты (т.р.)
1	Обеспечение работников учреждения исправным оборудованием инструментом и инвентарём	Требование техники безопасности	Панова С.А. Измайлов А.А.	Ежегодно (по мере необходимости)	30
2	Проведение обучения и инструктажей по «ТБ»	Требование правил «Охраны труда»	Панова С.А. Измайлов А.А.	Ежегодно 4 квартал	
3	Обеспечение технических работников спец.одеждой	Требование правил «Охраны труда»	Панова С.А.	В соответствии со сроками списания	50
4	На работах, связанных с загрязнением - работникам выдавать средства личной гигиены (мыло, полотенца)	Требование правил «Охраны труда»	Панова С.А	При выполнении работ	30
5	Ежегодная механизированная и ручная уборка снега	Требование правил «Охраны труда»	Панова С.А Измайлов А.А.	Ежегодно, в весенний период	60
6	Обучение специалиста по электробезопасности и эксплуатации энергоустановок	Требование правил «Охраны труда»	Измайлов А.А.	Ежегодно	60
7	Устройство искусственного освещения по периметру зданий (ул. Чайковского 1а)	Требование по антитер - ористической защищенности	Измайлов А.А.	2020-2021 год	220

8	Устройство искусственного освещения по периметру зданий (ул. Крупской 12)	Требование по антитер - ористической защищенности	Измайлов А.А.	2020-2021 год	180
9	Разработка ПСД на ремонт (замена) оконных блоков по (ул. Чайковского 1а)	Предписание 08-6/107 от 28.12.2018г. Роспотребнадзора	Сигачева Т.В.	2020 год	200
10	Разработка ПСД на ремонт (замена) оконных блоков по (ул. Крупской 12)	Предписание 08-6/107 от 28.12.2018г. Роспотребнадзора	Сигачева Т.В.	2020 год	110
11	Ремонт системы отопления	Требование правил «Охраны труда»	Измайлов А.А.	2020-2021 год	750
12	Разработка ПСД для установки пандуса (ул. Чайковского 1а)	Требование правил «Охраны труда»	Сигачева Т.В.	2020-2023 год	70
13	Установка пандуса (ул. Чайковского 1а)	Требование правил «Охраны труда»	Измайлов А.А.	2020-2023 год	200
14	Оплата предварительного и периодического медицинского осмотра	Требование правил «Охраны труда»	Сигачева Т.В.	2020-2023 год	450
15	Ремонт (замена) окон (Чайковского 1а)	Требование правил «Охраны труда»	Измайлов А.А.	2020 год	220
16	Ремонт (замена) окон (Крупской 12)	Требование правил «Охраны труда»	Измайлов А.А.	2020 год	200
	Итого затрат:			2020-2023г.г.	**2830,0**

Главный инженер /Измайлов А.А./

Приложение № 3
к Коллективному договору
МБУ ДО «Школа искусств 1»

Согласовано:
на общем собрании
трудового коллектива
МБУ ДО «Школа искусств №1»
_____ Н.И. Воронюк

Утверждаю:
Директор МБУ ДО
«Школа искусств №1»
_____ Т.В. Сигачева

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Профессия, должность	Наименование СИЗ	Нормы выдачи в год	Обоснование (пункт в Нормах)
1	Заведующий хозяйством	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар	п. 32 (2)
2	Уборщик служебных помещений	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействлпвий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар	п.171 (2)
3	Уборщик территории	- Халат хлопчатобумажный - Костюм на утепляющей прокладке - Сапоги резиновые с вставным утеплителем - Рукавицы комбинированные - Жилет световозвращающий - Валенки	1 шт. 1 шт. 1 пара 4 пары 1 шт. до износа	п.90 (1), коллективный договор
4	Гардеробщик	- Халат хлопчатобумажный	1 шт.	п.35 (1)
5	Сторож (вахтер)	- Костюм хлопчатобумажный	1 шт.	п.84 (1)
6	Библиотекарь	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	п.30 (2)
7	Кассир	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 4 пары	п.53 (2)

Перечень применяемых типовых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты:

1. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные приказом Минздравсоцразвития РФ от 01.09.2010 № 777н.

2. Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, утвержденные приказом Минтруда России от 09.12.2014 № 997н.