

Согласовано:

От работодателя

Директор МБУ ДО
«ДШИ» г. Бирюча
Красногвардейского района



Согласовано:

От работников

Председатель первичной профсоюзной
организации «Профсоюзная организация
работников детских музыкальных и
детских школ искусств
Красногвардейского района»



Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская школа искусств» г. Бирюча
Красногвардейского района Белгородской области

На период с «09» января 2025 года по «31» декабря 2027 года

Коллективный договор принят на общем собрании работников
«26» декабря 2024 года (протокол № 1)

Место для печати об уведомительной регистрации



Уведомительная регистрация проведена министерством социальной защиты населения и труда Белгородской области	
09	января 2025г.
Регистрационный номер 1/9/25/1710	
Условия труда для положения работников не выявлены	
[Signature]	

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Директор Харыбин Роман Александрович
2.	Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Председатель первичной профсоюзной организации «Профсоюзная организация работников детских музыкальных и детских школ искусств Красногвардейского района» Малыгина Валентина Леонидовна
3.	Юридический адрес организации	309920, Российская Федерация, Белгородская область, Красногвардейский район, город Бирюч, ул. Ольминского, дом 1.
4.	Телефон представителя работодателей	847(247)3-11-91
5.	Телефон представителя работников	847(247)3-12-00
6.	Вид экономической деятельности	85.41 Образование дополнительное детей и взрослых
7.	Численность работников организации	25
8.	Наличие приложений к коллективному договору (наименование)	Приложение № 1 - Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем Приложение № 2 - Внутренний трудовой распорядок МБУ ДО «ДШИ» г. Бирюча Красногвардейского района Приложение №3 — Положение об оплате труда ДШИ и ДМШ Красногвардейского района Приложение №4 — Приложение №3 Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Приложение №5 — Положение о премировании и материальной помощи работникам Приложение №6 — Нормы выдачи специальной одежды и СИЗ

ОГЛАВЛЕНИЕ:

	наименование	№ страницы
Раздел 1	Основные положения	4
Раздел 2	Трудовой договор	5
Раздел 3	Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.	7
Раздел 4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	7
Раздел 5	Рабочее время и время отдыха.	8
Раздел 6	Оплата и нормирование труда.	10
Раздел 7	Охрана труда и пожарная безопасность	12
Раздел 8	Гарантии профсоюзной деятельности	17
Раздел 9	Социальные гарантии	19
Раздел 10	Контроль за выполнением Коллективного договора	20
Приложение № 1	Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	22
Приложение № 2	Внутренний трудовой распорядок МБУ ДО «ДШИ» г. Бирюча Красногвардейского района	23
Приложение № 3	Положение об оплате труда ДШИ и ДМШ Красногвардейского района	36
Приложение № 4	Приложение №3 Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда	79
Приложение № 5	Положение о премировании и материальной помощи работникам	94
Приложение № 6	Нормы выдачи специальной одежды и СИЗ	99

1. Основные положения.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Бирюча Красногвардейского района Белгородской области (далее – Учреждение), создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Учреждения.

1.2. Сторонами Договора являются Работодатель муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Бирюча Красногвардейского района Белгородской области в лице директора Харыбина Романа Александровича и Работники, интересы которых представляет председатель профсоюза первичной организации Малыгина Валентина Леонидовна (далее Профком).

1.3. 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 дополнительного образования 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.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. В пределах срока действия Договора, который определяется согласно статье 43 Трудового кодекса РФ, отдельные его пункты могут изменяться или дополняться согласно статье 44 Трудового кодекса РФ и на основе взаимной договоренности. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

1.6. Действие Договора распространяется на всех работников учреждения. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования управления, реорганизации управления в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с начальником управления.

1.7. При смене формы собственности управления Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации управления в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При реорганизации или смене формы собственности управления любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации Управления Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

1.8. Если в течение срока действия Договора законодательством будут установлены лучшие условия, чем в настоящем Договоре, то действуют нормы, предусмотренные законодательством.

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

1.10. Пересмотр обязательств не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами.

1.11. Настоящий Договор вступает в силу с момента подписания его обеими Сторонами.

1.11. Во исполнение настоящего Договора в управлении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение профкома:

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) соглашение по охране труда.

Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно Работниками и через профком:

- а) учет мнения;
- б) консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- в) 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 договоре;
- г) обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, предложений по его совершенствованию;
- д) участие в разработке и принятии Договора.

1.15. Порядок организации мероприятий на платной основе по образовательным учреждениям в сфере культуры утверждается решением сессии Муниципального совета муниципального района «Красногвардейский район».

2. Трудовой договор.

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими действующими законодательными и нормативными актами. Положение об Учреждении, а также Правила внутреннего распорядка не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме и подписывается работником и Работодателем. Трудовой договор является основанием для создания Приказа о приеме на работу.

2.2. При заключении трудового договора по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе в соответствии со ст. 70 и ст. 71 ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.5. Трудовой договор оформляется в соответствии с требованиями трудового законодательства на основании ст. 57 ТК РФ, также в трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе базовые оклады, процентные надбавки, режим и продолжительность рабочего времени, льгот и компенсаций. Условия трудового договора могут быть изменены только по согласованию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Трудовой договор может быть изменен сторонами только по соглашению, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. 72 ТК РФ) и заключается в письменной форме.

2.7. По инициативе Работодателя изменение существенных условий договора допускается, (работы по определенной специальности, квалификации или должности, изменение режима работы и т.п.) согласно ст. 74 ТК РФ. Если Работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то Работодатель обязан предложить ему иную, имеющуюся работу как в данной местности, так и в других местностях, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ст. 77 ТК РФ.

О введении существенных изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

2.8. Допускается работа работников по совместительству и совмещению в соответствии с действующим законодательством РФ.

Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Положением об Учреждении, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.9. Учреждение не может заключать с работниками договор на условиях худших, чем предусмотрено настоящим договором и Трудовым кодексом РФ.

2.10. Работники обязуются:

- выполнять трудовые функции, принимать участие в управлении через общее собрание коллектива, профсоюзные комитеты, вносить предложения по улучшению работы, по вопросам культурного и социально-бытового обслуживания;

- содействовать выполнению производственных заданий коллектива, повышать профессиональное мастерство и творческую активность;

- соблюдать служебную этику между руководителем и подчиненным, уважать

человеческое достоинство;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка управления;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии и пожарной безопасности.

2.11. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка и повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

3.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации сотрудников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Повышать квалификацию Работников не реже чем один раз в три года за счет средств учреждения.

3.4. В случае направления Работника для повышения квалификации Работодатель обязан сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.5. Организовать проведение аттестации работников в соответствии с Положением о порядке аттестации работников и по ее результатам, устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

Уведомлять Профком в письменной форме о сокращении численности или штатов не позднее, чем за 2 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2 Работникам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 2 и 14 ст.81 ТК РФ, представлять свободное от работы время, не менее 14 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы, с сохранением заработной платы.

4.3 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4 Администрация обязуется не заключать хозяйственных договоров об аренде помещений, приводящих к ухудшению условий труда работников.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право при сокращении численности или штатов, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в системе дополнительного образования свыше 10 лет; одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

4.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются выходные пособия, 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 на основании ст. 179 ТК РФ.

4.5.3. При появлении новых рабочих мест в Учреждении Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения при сокращении численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), режимом работы, утвержденным Работодателем по согласованию с профкомом, а также с условиями договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них. (Приложение №1)

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

5.3. Для женщин, работающих в сельской местности устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю, согласно ТК РФ и Федерального закона.

5.4.Неполное рабочее время - неполный рабочий день или рабочая неделя устанавливается как при приеме на работу, так и впоследствии, в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи, в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5.Женщинам, имеющим 3-х и более детей в возрасте до 14 лет предоставлять гибкий или сокращенный рабочий день от 2 до 4 часов с сохранением заработной платы.

5.6 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни не допускается ст. 113 ТК РФ, за исключением случаев предусмотренных трудовым кодексом.

Работа в выходные и нерабочие дни допускается, с правом переноса выходных дней на другие дни согласно ст.112 ТК РФ и производится оплата на основании ст.133 ТК РФ и в порядке, установленном настоящим Договором.

5.7.Работа в выходные и нерабочие дни допускается с письменного согласия работников, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 14-и лет.

5.8.Предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем и предоставление дополнительного оплачиваемого времени отдыха по желанию работника за выполнение сверхурочной работы не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.9.Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, имеющих право на дополнительный отпуск, устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения.

5.10. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, который составляет не менее 3-х и не более 6-ти календарных дней (приложение № 2 Перечень должностей основных, постоянных работников с ненормированным рабочим днем).

5.11.Продолжительность данного отпуска для соответствующих должностей устанавливается коллективным договором, соглашением или правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.12. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.13.Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.14.Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Положением учреждения, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия работника и дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (процентной надбавкой за конечный результат работы, за фактически отработанное время). (Приложение №3)

5.15.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, по согласованию с профкомом. (ст.123 ТК РФ)

5.16.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.

5.17.Работодатель обязуется:

-работникам с ненормированным рабочим днем предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка не менее 3-х календарных дней и не более 6 календарных дней;

-предоставить работникам возможность использования отпуска в другое время, при наличии санаторной путевки, путевки на отдых;

-сохранить за ушедшим в отпуск по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения 3-х лет, ранее установленное рабочее место и производить оплату в соответствии с действующим законодательством РФ;

-вновь принятым работникам предоставлять очередной отпуск в полном размере по истечении 6 месяцев с момента приема на работу(122 ТК РФ);

-отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных законодательством РФ, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время (ст. 123 ТК РФ);

-по согласованию с руководителем и желанию работника отпуск может быть разделен на части, при этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ);

-своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования работников, прочих условий согласно Положению об отраслевой системе оплаты труда.

5.19. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – 2 дня;
- со свадьбой детей – 2 дня;
- со смертью близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) – 2 дня;
- с рождением ребенка – 2 дня;
- одному из родителей ребенка, идущего в первый класс, в день первого сентября – 1 день.
- работники принимающие участие в народной охране общественного порядка при проведении массовых мероприятий состоящих в реестре народной дружины – 3 дня.

Работник освобождается от работы в день проведения вакцинации, а также в день связанного с этим медицинского осмотра.

6. Оплата и нормирование труда.

Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с **Положением об оплате труда работников** (Приложение №3), постановлением правительства Белгородской области от 23.08.2008г. № 159-пп "Об утверждении положения об оплате труда работников государственных образовательных организаций, организаций для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, и областных методических служб", и иными нормативными и правовыми актами Белгородской области, локальными нормативными актами.

6.1.Порядок и условия применения компенсационных и стимулирующих выплат.

Система оплаты и стимулирования труда работников управления зависит от расширения спектра дополнительных услуг, повышения их качества,

результативности работы, от квалификации специалиста, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.3. Установить минимальный размер оплаты труда с 1 января 2025 года в сумме 22440 рублей в месяц.

6.4. Работодатель обязуется:

- начиная с 2025 года, устанавливать минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации;
- обеспечивать ежегодное проведение индексации заработной платы работников в первом полугодии текущего года на уровне не ниже роста индекса потребительских цен за предыдущий год;
- обеспечивать установление минимального размера оплаты труда в соответствии с действующим федеральным законодательством.

6.5. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, за исключением случаев, предусмотренных ст. 142 ТК РФ.

6.6. Учреждение устанавливается размер минимальной заработной платы работников, работающих на территории Белгородской области отработавших за месяц норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), на уровне величины прожиточного минимума, утверждаемого правительством области для трудоспособного населения области, но не ниже минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации.

6.7. При совмещении профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема работы, выполнения обязанностей временно отсутствующих работников, работнику производится доплата (ст. 151 ТК РФ).

6.8. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора (ст. 60 ТК РФ).

6.9. Условия оплаты труда, определенные Договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативно - правовыми актами (ст. 135 ТК РФ).

6.10. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования - со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.
- 6.11. Повышающие, стимулирующие и компенсационные коэффициенты к базовому окладу устанавливаются исходя из достижений показателей деятельности учреждения (результативности и качества работы), сложности, расширенного объема работ, сложности информационных запросов, координации деятельности муниципальных учреждений культуры, обеспечения эффективности проводимых мероприятий, удовлетворенности посетителей предоставленными услугами, инициативности и творческого подхода к работе.

Дифференцированные коэффициенты и основания повышения величины базового оклада и заработной платы работников определяются Работодателем.

6.12. Профком обязуется:

- осуществлять контроль за своевременностью выплаты зарплаты, правильностью ее начисления;
- совместно с Учреждением рассматривает Положение о премировании и доплатах.

6.13. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимости для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст. 163 ТК РФ).

6.14. Конкретные размеры выплат устанавливаются руководителем Учреждения с учетом мнения представительного органа работников, коллективным или трудовым договором.

6.15. С целью повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения за результаты работы администрация Учреждения имеет право осуществлять стимулирование, премирование, материальное вознаграждение работников Управления в пределах экономии фонда оплаты труда, а также других источников, не запрещенных действующим законодательством РФ.

Раздел 7. Охрана труда и пожарная безопасность

7.1. Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников. Для реализации права работника на безопасные условия труда работодатель заключает соглашение по охране труда, с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарнобытовых мероприятий.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

7.2.1. безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов;

- 7.2.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 7.2.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 7.2.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- 7.2.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- 7.2.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию объектов, вновь организованных рабочих мест;
- 7.2.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 7.2.8. приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и утвержденными перечнями профессий и должностей, нормами 15 бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), нормами бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств;
- 7.2.9. обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;
- 7.2.10. организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной защиты;
- 7.2.11. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 7.2.12. организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- 7.2.13. недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- 7.2.14. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

7.2.15. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.2.16. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

7.2.17. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других 16 федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

7.2.18. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

7.2.19. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.20. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

7.2.21. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных актов;

7.2.22. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

7.2.23. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, здания, 17 осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

7.2.24. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда;

7.2.25. соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны;

7.2.26. проведение противопожарной пропаганды, а также обучение работников мерам пожарной безопасности;

7.2.27. содержание в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допуская их использование не по назначению;

7.2.28. содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;

7.2.29. предоставление в установленном порядке при тушении пожаров на территории Учреждения необходимых сил и средств;

7.2.30. доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здание Учреждения;

7.2.31. незамедлительное сообщение в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

7.2.32. содействие деятельности добровольных пожарных;

7.2.33. разработку схем и инструкций по эвакуации на случай пожара;

7.2.34. организацию и проведение тренировок по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

7.2.35. осуществление систематических осмотров территории и здания по обеспечению на ней пожарной безопасности.

7.3. Работник обязан:

7.3.1. соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности;

7.3.2. правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы;

7.3.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

7.3.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты;

7.3.5. проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по

оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, 18 обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

7.3.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7.3.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в деятельности работодателя, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

7.3.8. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

7.3.9. при обнаружении пожара немедленно уведомить о нем пожарную охрану;

7.3.10. до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожара;

7.3.11. оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

7.4. Каждый работник имеет право на:

7.4.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

7.4.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.4.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

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

7.4.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

7.4.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя;

7.4.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

7.4.8. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральными органами исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов,

содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

7.4.9. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

7.4.10. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

7.4.11. защиту жизни, здоровья и имущества в случае пожара;

7.4.12. участие в установлении причин пожара, нанесшего ущерб его здоровью и имуществу;

7.4.13. получение информации по вопросам пожарной безопасности.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Права и гарантии деятельности Профсоюза, первичных организаций определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", "Об общественных объединениях", "О порядке разрешения коллективных трудовых споров", Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, коллективным договором.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых или иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

8.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и другую деятельность, предусмотренную ст.370 ТК РФ.

8.3. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка, председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов на профсоюзных конференциях.

8.4. Члены профкома включаются в состав комиссий работников, аттестации рабочих мест, охране труда, аттестации.

8.5. Работодатель, по согласованию с профкомом, рассматривает следующие вопросы:

-расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комитетов (комиссий) по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

8.6.Профком обязуется:

- представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ);
- представлять и защищать трудовые права членов профсоюзов в комиссии по трудовым спорам и суде;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков;
- участвовать в работе комиссии по аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других;
- осуществлять культурно-массовую, спортивно-оздоровительную работу среди членов профсоюза подведомственных организаций Учреждения;
- организовывать чествование юбиляров, проводить культурно-массовую работу в коллективе, новогодние утренники для детей работников, приобретать подарки;
- оказывать материальную помощь нуждающимся, выделять денежные средства из членских взносов на посещение в больницы членов профсоюзной организации, премирование профсоюзного коллектива;
- оказывать членам профсоюза бесплатно правовую помощь и правовые консультации.

9. Социальные гарантии.

9.1. Работодатель имеет право оказывать материальную помощь:

- на организацию похорон;

- при рождении ребенка;
- при бракосочетании работника;
- юбилеям при награждении производить единовременную выплату.

9.2. Выплачивать в пределах фонда оплаты труда единовременные вознаграждения работникам:

- к профессиональному празднику;
- по итогам года, за выполнение программных мероприятий.

9.3. Учреждение обязуется:

- ходатайствовать перед администрацией района и области о выделении ссуд, субсидий на покупку и строительство жилья;

- в случае направления в служебную командировку работнику, начисляется заработная плата в размере среднего заработка, возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в следующих размерах:

- а) расходов по найму жилого помещения - в размере фактических расходов, подтвержденных соответствующими документами;

- б) расходов на выплату суточных за каждый день нахождения в служебной командировке - 500 рублей, г. Москва, Санкт Петербург – 700 рублей;

- в) расходов по проезду к месту служебной командировки и обратно к месту постоянной работы – в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами, при отсутствии проездных документов, подтверждающих производственные расходы, - в размере минимальной стоимости проезда, железнодорожным транспортом – в плацкартном вагоне пассажирского поезда, автомобильным транспортом – в автобусе общего типа).

При командировках в местность, откуда работник исходя из условий транспортного сообщения и характера выполняемых работ имеет возможность ежедневно возвращаться к месту постоянного жительства, суточные не выплачиваются.

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие как государственную аккредитацию, так и не имеющим государственной аккредитации, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных трудовым кодексом РФ (ст. 173-177).

- не препятствовать профсоюзу в проведении собраний.

В случае мобилизации работодатель должен сохранить за мобилизованными сотрудниками место работы. П. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ в данном случае не применяется, т.е. трудовые и служебные контракты нужно не расторгнуть, а приостановить. Это касается договоров со всеми сотрудниками, в том числе теми, кто находится на испытательном сроке. Основаниями для приостановки трудового договора служат повестка из военкомата о призыве на военную службу по мобилизации, её копия или копии уведомления о заключении контракта. Работодателю следует издать указ о приостановке действия трудового договора. Заключать с призванным сотрудником дополнительное соглашение не требуется. Не позднее дня приостановления действия трудового договора с работником нужно произвести расчёт по всем причитающимся ему выплатам, включая заработную плату, оплату учебного отпуска, питания, матпомощь и т.д. По заявлению работника выплачивается компенсация за неиспользованные дни отпуска свыше 28

календарных дней. На период приостановки трудового договора в отношении работника необходимо сохранить все социально-трудовые гарантии, включая дополнительное страхование, негосударственное пенсионное обеспечение, улучшение социально-бытовых условий. Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости). Работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, Работодатель на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации для обеспечения сохранения уровня доходов работника осуществляет выплаты в размере средней заработной платы работника. - Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы. - Работодатель освобождает от работы в день проведения вакцинации работников, а также в день связанного с этим медицинского осмотра с сохранением заработной платы. - Работодатель в случае ухудшения эпидемиологической обстановки в регионе переводит на дистанционный режим работы максимально возможное число работников в случае с кратным ростом заболеваемости COVID-19.

Молодым специалистам, получившим среднее педагогическое или высшее педагогическое образование и принятым на работу на должности педагогических работников в МБУ ДО «ДШИ» г. Бирюча Красногвардейского района, на период первого года трудовой деятельности устанавливается гарантированная доплата в размере 30 процентов от базового должностного оклада (согласно статье 20 главы 5 закона Белгородской области от 31 октября 2014 года № 314 «Об образовании в Белгородской области»).

10. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Стороны договорились о том, что:

10.1.Работодатель направляет Договор в течение 3-х дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в министерство социальной защиты населения и труда Белгородской области.

10.2.Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

10.3.Осуществляют совместный контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раз в год.

10.4.Рассматривают в недельный срок все возникающие в период действия Договора разногласия, конфликты, связанные с его выполнением.

10.5.Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

10.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств Договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

10.7. Текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 14-х дней после его подписания. Профком обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации. Текст Договора доводится до сведения каждого работника. Вновь принимаемые работники знакомятся с текстом Договора при заключении трудового договора. Профком обязуется довести до сведения каждого работника текст Договора в месячный срок со дня его подписания.

10.8. Настоящий Договор действует в течение 3-х лет со дня подписания или может быть продлен в соответствии с трудовым законодательством.

Перечень должностей основных, постоянных работников с ненормированным рабочим днем.

№ п/п	Должность	Количество дней
1	Директор МБУ ДО «ДШИ» г. Бирюча Красногвардейского района	3