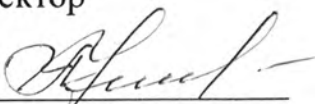


От работодателя:
Директор



подпись

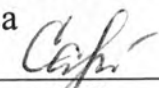
Н.Г. Примаева

« 21 » ноября 2022 г.



М.П.

От работников:
Председатель совета трудового
коллектива



подпись

С.Г. Саркисова

« 21 » ноября 2022 г.

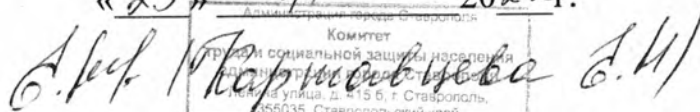
Коллективный договор

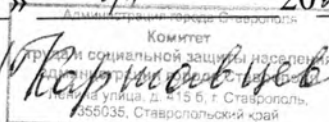
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская школа искусств»
города Ставрополя

на 2022-2025 годы

Коллективный договор прошел
регистрацию в Комитете труда и
социальной защиты населения
администрации города Ставрополя
Регистрационный № 468

« 23 » 11 2022 г.





Оглавление

1. Общие положения.....	3
2. Трудовые отношения	5
3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.....	7
4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости.....	8
5. Режим труда и отдыха	9
6. Оплата труда и нормирование труда	10
7. Охрана труда	12
8. Социальные гарантии и льготы	14
9. Обеспечение прав и гарантий совета трудового коллектива	14
10. Контроль выполнения коллективного договора	15
11. Заключительные положения	15
12. Приложение №1	16
13. Приложение №2	17
14. Приложение №3	18
15. Приложение №4	19
16. Приложение №5	20
17. Приложение №6	21
18. Протокол №1 заседания комиссии по регулированию социально-трудовых отношений МБУДО «Детская школа искусств» города Ставрополя	22

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств» города Ставрополя (далее - Учреждение).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».;
- Отраслевое соглашение по государственным учреждениям культуры и образования в сфере культуры Ставропольского края на 2021-2023 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – директора Примаковой Натальи Георгиевны (далее – работодатель);
- Работники учреждения, в лице их представителя - председателя совета трудового коллектива (далее – совет трудового коллектива) Саркисовой Сусанны Геворковны.

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и совет трудового коллектива выступают равноправными деловыми партнерами.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор с работодателем о работе по совместительству, независимо от их должности, длительности трудовых отношений с Учреждением, характера выполняемой работы.

1.6. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников под роспись до подписания трудового договора.

1.7. В соответствии со статьёй 43 Трудового Кодекса РФ (далее - ТК РФ) коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

4

1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделения) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением по решению сторон создается комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение №1).

1.12. Стороны договорились, что комиссия по регулированию социально-трудовых отношений осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора. При необходимости стороны вносят по обоюдному соглашению изменения в состав комиссии.

В случае, если вносимые изменения существенны, комиссия по регулированию социально-трудовых отношений обязуется в течении 10 дней провести переговоры о соответствующем внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

1.13. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

- проводить консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов, по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ;

- обсуждать вопросы о работе Учреждения, внесению предложений по её совершенствованию, планов по социально-экономическому развитию Учреждения;

- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, усиления мотивации производительного труда;

- сотрудничать в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров.

1.14. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров дополнениям, изменениям в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим Коллективным договором, принятые дополнения и изменения в Коллективный договор оформляются приложением к Коллективному договору, подписывается

обеими сторонами, являются неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников Учреждения.

1.15. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

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

Одна из сторон, отклоняющаяся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, неправомерно отказавшаяся от подписания согласованного Коллективного договора или от выполнения принятых обязательств, несет ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 54,55 ТК РФ).

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

1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.19. Коллективный договор заключается на 3 года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.20. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.21. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что при поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными, нормативными и правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положения работников, по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующим в Учреждении данным коллективным договором, правилами внутреннего распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также знакомить работника под подпись с принимаемыми впоследствии

локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Должностная инструкция оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, подписывается сторонами.

2.4. Трудовой договор с работником заключается:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок, не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ.

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, если иное не предусмотрено ч. 1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора, лицо, поступающее на работу предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования или документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учёта, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний и специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно правовому регулированию в сфере внутренних дел;
- личную медицинскую книжку, содержащую сведения о прохождении медицинских осмотров.

2.7. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный ТК РФ.

Испытание при приеме не устанавливается:

- для беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до 1,5 лет;

- лиц, не достигших возраста 18 лет;

- лиц, окончивших, имеющую государственную аккредитацию, образовательные учреждения начального среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение года, со дня окончания образовательного учреждения;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателем;

- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.8. При неудовлетворительном результате испытания, работодатель имеет право, до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме, не позднее, чем за три дня, с указанием причин, послуживших основанием, для признания этого работника, не выдержавшем испытания. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения совета трудового коллектива и без выплаты выходного пособия.

Если в период испытания работник пришел к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.9. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора в соответствии с трудовым законодательством.

2.10. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников

Стороны договорились о следующем.

3.1. Работодатель и совет трудового коллектива признают, что повышение квалификации и переквалификации работника должны проводиться исходя не только из интересов производства, но и потребностей личностного роста работника.

3.2. Работодатель, при наличии возможности, может содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.

3.3. Работодатель при наличии возможности проводит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива.

С этой целью сторонами разработан перечень должностей, подлежащих повышению квалификации, являющийся неотъемлемой частью настоящего коллективного договора (Приложение №2).

3.4. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования. Обучающимся работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска.

3.5. Стороны договорились, что работник имеет право повысить свою квалификацию за счет Работодателя с периодичностью не реже, чем раз в 5 лет, при условии наличия у организации финансовых средств.

3.6. Работодатель в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, по результатам аттестации устанавливает работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающие коэффициенты к окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом совету трудового коллектива не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников – работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и совету трудового коллектива или иному представительному органу работников информацию о возможном массовом увольнении.

4.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения.

4.3. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных статей 179 ТК РФ, может предоставлять работникам:

- пенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 20 лет.

4.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

4.5. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования – средства организации).

5. Режим труда и отдыха

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников организации составляет 40 часов в неделю, для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

5.2. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка утвержденным работодателем по согласованию с советом трудового коллектива.

5.3. В Учреждении применяется следующая продолжительность рабочей недели: пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.4. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.5. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.6. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего распорядка.

5.7. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.14, 115 ТК РФ).

Всем педагогическим работникам Учреждения устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дня.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (продолжительностью не менее 14 календарных дней) предоставляется работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ. Перечень должностей работников, работающих на условиях ненормированного рабочего дня представлен в Приложении №3 к настоящему договору.

5.8. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года в порядке и на условиях, установленных федеральным органом исполнительной власти (ст. 335 ТК РФ).

6. Оплата труда и нормирование труда

6.1. Заработная плата работникам устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в организации системой оплаты труда.

6.2. Система оплаты труда, виды компенсационных, стимулирующих выплат, премий и иных вознаграждений, условий и порядок их начисления фиксируется в Положении об оплате труда работников МБУДО ДШИ г. Ставрополя, принимаемом по согласованию с советом трудового коллектива.

6.3. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца – 20-го числа каждого месяца, а за вторую половину месяца – 5-го числа каждого месяца, следующего за расчетным.

Работодатель в форме расчётного листка (Приложение №4) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Работодатель обязуется обеспечить права работников по распоряжению своим заработком, бесплатно направляя добровольные отчисления из заработной платы работников согласно их заявлениям исключительно на цели, указанные в этих заявлениях (оплату жилья, коммунальных услуг, погашение ссуд и т.д.) на указанные ими счета в банках.

6.4. Размер заработной платы дифференцируется в зависимости от квалификации работника, сложности и условий выполняемой им работы, количества и качества затраченного труда.

Заработная плата работника включает в себя:

- размер оклада (должностного оклада), ставок заработной платы;
- размер коэффициентов, устанавливаемых к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

6.5. Должностной оклад любого работника, кроме педагогического, определяется в соответствии с ПКГ на основе базового оклада (ставки), предусмотренного нормативными правовыми актами государственных и муниципальных органов власти края, города и Правительства РФ для соответствующей профессиональной квалификационной группы и прибавления к нему доплат, установленных за квалификацию работника, сложность, количество, качество и условия выполняемой им работы, которые предусмотрены Положением об оплате труда работников МБУДО ДШИ г. Ставрополя.

Размер заработной платы педагогических работников рассчитывается от педагогической нагрузки на каждый учебный год с 01 сентября по 31 августа согласно тарификации в следующем порядке:

- определяется базовый оклад;
- полученный оклад (ставка) умножается на число часов учебной нагрузки в неделю и делится на норму часов учебной нагрузки в неделю за ставку заработной платы. Количество часов учебной нагрузки может

11

меняться ежемесячно в зависимости от прибытия или выбытия учащихся т.к. обучение ведется индивидуально.

- в случае если педагогический работник ведет несколько предметов (видов работ), его месячный оклад рассчитывается отдельно по каждому участку работы.

6.6. Размеры окладов (должностных окладов) руководящих работников и специалистов устанавливается в соответствии со штатным расписанием в зависимости от занимаемой должности, уровня квалификации и качества работы и фиксируется в Положении об оплате труда работников МБУДО ДШИ г. Ставрополя.

6.7. Компенсационные выплаты определяются в процентах к должностному окладу (ставке) работника или в абсолютных размерах в соответствии с трудовым законодательством и иными действующими нормативными правовыми актами. Компенсационные выплаты включают в себя выплаты, предусмотренные:

- законодательством о труде за условия работы, отклоняющиеся от нормальных условий;

- нормативными правилами актами Ставропольского края;

- правовыми актами муниципальных органов самоуправления;

- Положение об оплате труда работников МБУДО ДШИ г. Ставрополя.

Виды, размеры компенсационных выплат и порядок их назначения определяется Положением об оплате труда работников МБУДО ДШИ г. Ставрополя.

6.8. За высокое качество, результативность и эффективность выполнения работником должностных обязанностей в Учреждении устанавливаются и осуществляются доплаты и надбавки стимулирующего характера, а также предусматриваются премии и иные поощрительные выплаты.

Виды и размеры стимулирующих выплат, показатели и критерии оценки показателей деятельности, а также порядок начисления стимулирующих выплат определяются в Положении об оплате труда работников МБУДО ДШИ г. Ставрополя для работников различных категорий.

6.9. В соответствии со ст. 57 ТК РФ размеры и условия оплаты труда работника указываются в трудовом договоре, заключенном с ним, в отдельном соглашении или приложении к нему с учетом системы оплаты труда, установленной настоящим коллективным договором. Педагогическим работникам Учреждения (за исключением вновь принимаемых работников), устанавливается предварительно тарифицируемая нагрузка на новый учебный год, с которой работники ознакамливаются под роспись не позднее, чем за два месяца до начала учебного года.

6.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом

содержания и (или) объема дополнительной работы и устанавливается приказом директора Учреждения.

6.11. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

6.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае невыплаты отпускных в установленный срок отпуск переносится по желанию работника.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

6.13. Работник имеет право на возмещение командировочных расходов в размере 700 рублей суточных за счет приносящей доход деятельности.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия и охрану труда, работников, страхование от несчастных случаев на производстве и другие мероприятия в соответствии с законодательством, единым межотраслевыми и отраслевыми правилами, требованиями отраслевого, территориального и регионального соглашений, настоящим коллективным договором и соглашением по охране труда, являющимся приложением к нему (Приложение № 5).

7.2. В Учреждении создается и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и совета трудового коллектива в количестве 4 человек (Приложение №6).

Работодатель и совет трудового коллектива обязуется оказывать всемерное содействие работе комиссии по охране труда.

7.3. Для проведения мероприятий по охране труда Работодатель обязуется:

- ежегодно выделять средства на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в соответствии с Соглашением по охране труда, но не менее 0,2% суммы дохода от целевых средств и иной приносящей доход деятельности. Контроль расходования средств по смете возлагается на комиссию по охране труда;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения совета трудового коллектива инструкции по охране труда, проводить инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда всех рабочих и специалистов;

- обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной и коллективной защиты. С учетом мнения совета трудового коллектива устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты;

- на основании Перечня работ и вредных производственных факторов бесплатно выдавать мыло и обезжиривающие средства рабочим на работах, связанных с загрязнением, в соответствии с которыми работникам выдаются смывающие и обезвреживающие средства;

- обеспечивает обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ по охране и оказанию первой медицинской помощи при несчастном случае в Учреждении, а также инструктаж, работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности и другим правилам охраны труда. Допуск к работе лиц, не прошедших обучения, запрещается;

- обеспечивает функционирование уголка по охране труда в помещении Учреждения;

- обеспечивает, при выделении бюджетных средств, обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников в соответствии с действующим законодательством, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

- организует проведение поэтапной специальной оценки условий труда.

- обеспечивает обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (в соответствии с Федеральным законом от 24 июля 1998г. № 125-Ф «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

7.3 Совет трудового коллектива и комиссия по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма и профессиональной заболеваемости; контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников; предъявляют обязательное к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.4 При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, совет трудового коллектива, комиссия по охране труда вправе потребовать от Работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Государственную инспекцию труда в Ставропольском крае для принятия неотложных мер.

7.5 При невыполнении требований по устранению нарушений, особенно в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, совет трудового коллектива, комиссия по охране труда вправе требовать от Работодателя приостановления работ до принятия окончательного решения Государственной инспекцией труда в Ставропольском крае. Работодатель обязан незамедлительно выполнять такое требование, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями свидетелей.

8. Социальные гарантии и льготы

8.1. Стороны договорились о следующем: Работодатель обеспечивает, в соответствии с действующим законодательством, социальное, медицинское и пенсионное страхование, своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в государственные внебюджетные фонды.

8.2. Работодатель проводит выплату пособия по временной нетрудоспособности за первые три дня нетрудоспособности работника в связи с его заболеванием или травмой за счет собственных средств, исходя из среднемесячного заработка, а за остальной период начиная с 4-го дня временной нетрудоспособности – за счет средств Фонда социального страхования РФ.

Пособия исчисляются исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за последние 24 календарных месяца, предшествующих месяцу наступления временной нетрудоспособности, отпуска по беременности и родам.

8.3. Работодатель обеспечивает диспансеризацию работников, на время прохождения диспансеризации за работником сохраняется средний заработок.

Работники, которые переболели новой коронавирусной инфекцией, имеют право на несколько дополнительных дней/часов освобождения от работы с сохранением за ними места работы и среднего заработка для прохождения углубленной диспансеризации в соответствии с постановлением Правительства от 18.06.2021 №927.

8.4. Работникам по их письменным заявлениям предоставляют дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях: рождение ребенка – 3 дня; свадьба работника – 5 дней; свадьба детей работника – 5 дней; смерть близких родственников – 5 дней; родителям первоклассников – 1 сентября; родителям выпускников школ – день окончания занятий в школе.

8.5. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор по согласованию с советом трудового коллектива на основании письменного заявления работника.

В случае смерти близких родственников работникам выплачивается материальная помощь не менее 500 рублей.

8.7 Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы:

- на санаторно – курортное лечение до 21 дня;
- длительный, сроком до 1 года, отпуск не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (для преподавателей).

9. Обеспечение прав и гарантий совета трудового коллектива

9.1. Работодатель и совет трудового коллектива строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества,

75
уважения взаимных интересов, в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексам РФ и другими законодательными актами.

9.2. Работодатель признает совет трудового коллектива полномочным представителем работников, представлять их интересы по вопросам защиты социально-трудовых прав и интересов работников, содействия их занятости, ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением, соблюдения законодательства о труде, участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

10. Контроль выполнения коллективного договора

10.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется представителями сторон, постоянно действующей комиссией по регулированию социально-трудовых отношений (Приложение №1). Ни одна из сторон не может прекратить выполнять обязательства по выполнению коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Первые лица обеих сторон, подписавшие настоящий коллективный договор, информируют работников об исполнении обязательств на собраниях работников не реже чем, 1 раз в год.

10.3. Для контроля за выполнением обязательств коллективного договора Работодатель по требованию совета трудового коллектива предоставляет необходимую информацию.

10.4. Нарушение или невыполнение Работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору влечет наложение административного штрафа в соответствии с Федеральным законом.

11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор составлен в 3-х экземплярах, хранящихся у представителей сторон.

11.2. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

11.3. Неурегулированные разногласия между Работодателем и советом трудового коллектива по заключению, изменению и выполнению коллективного договора оформляются протоколом разногласий, совет трудового коллектива имеет право инициировать процедуру коллективного трудового спора в порядке, предусмотренном трудовым кодексом.

Приложение №1

Комиссия по регулированию социально-трудовых отношений
В МБУДО «Детская школа искусств» г. Ставрополя

От работодателя:

1. Козлова И.А. - Председатель комиссии
2. Княжева Л.Н. - член комиссии

От работников:

1. Саркисова С.Г. - сопредседатель комиссии
2. Кищенко Е.В. – член комиссии

Перечень
должностей сотрудников
для прохождения курсов по повышению квалификации

№ п/п	Должность	Направленности квалификации	Срок прохождения
1.	Директор	а) Курсы по ГО и ЧС б) Курсы по охране труда с) Курсы по пожарной безопасности д) Организация управления образовательным учреждением	1 раз в 5 лет 1 раз в 3 года 1 раз в 5 лет Не менее 1 раза в 3 года
2.	Зам дир. по АХЧ	а) Курсы по ГО и ЧС б) Курсы по охране труда с) Курсы по пожарной безопасности д) Организация управления образовательным учреждением	1 раз в 5 лет 1 раз в 3 года 1 раз в 5 лет Не менее 1 раза в 3 года
3.	Преподаватель	Курсы повышения педагогического мастерства	1 раз в 5 лет
4.	Бухгалтер	Курсы повышения квалификации	По мере необходимости
5.	Председатель СТК	Курсы по охране труда	1 раз в 3 года

Перечень
должностей работников, имеющих право
на дополнительный оплачиваемый отпуск
за ненормированный рабочий день

№ п/п	Наименование должностей	Количество дней
1.	Заместитель директора по АХЧ	14 дней
2.	Главный бухгалтер	14 дней

Приложение №4

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____ 20__ г.

ФИО сотрудника
 Организация: МБУДО ДШИ г. Ставрополя
 Подразделение

К выплате:
 Должность:
 Оклад (тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						0 Удержано:		0
Доплата за стаж						НДФЛ		
За звание %						Выплачено:		0,00
Стимулирующая доплата						За первую половину месяца		
Оплата по окладу						Зарплата за месяц		
Внебюджет								
<i>Преподаватель (Внутреннее совместительство)</i>								
Договор (работы, услуги)								
За внутреннее совмещение преподавателя								
Зарплата преподавателя								
Долг предприятия на начало					0,00	Долг предприятия на конец		0,00
Общий облагаемый доход:								

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда

Администрация и совет трудового коллектива МБУДО «Детская школа искусств» города Ставрополя заключили настоящее соглашение о том, что в течении 2022-2025 года руководство обязуется выполнять следующие мероприятия по охране труда:

№	Мероприятие	Срок выполнения	Ответственные	Отметка о выполнении
1.	Проведение вводного инструктажа	сентябрь	Примакова Н.Г. Кищенко А.С.	
2.	Проведение инструктажа на рабочем месте	март	Примакова Н.Г. Кищенко А.С.	
3.	Проверка электрического освещения в рабочих помещениях	май	Кищенко А.С.	
4.	Ремонт мебели	февраль	Кищенко А.С.	
5.	Контроль за соблюдением норм рабочего времени педагогов	сентябрь-июнь	Примакова Н.Г. Козлова И.А.	
6.	Подготовка Учреждения к работе в осенне-зимний период	июль-август	Примакова Н.Г. Кищенко А.С.	

Директор МБУДО ДШИ
г. Ставрополя

Н.Г. Примакова

Председатель СТК

С.Г. Саркисова

Комиссия по охране труда

1. Кищенко А.С. - председатель комиссии по охране труда, заместитель директора по АХЧ;
2. Козлов С.В. - член комиссии, мастер-настройщик;
3. Нелюба А.И. - член комиссии, преподаватель;
4. Кищенко Е.В. - член комиссии, ведущий документовед.

