

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования детей

«Детская музыкальная школа п. Строитель»

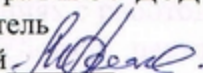
Тамбовской области Тамбовского района

на период с 03 декабря 2012 года по 03 декабря 2015 года


Принят на общем собрании

Трудового коллектива 03 декабря 2012 года

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:

В лице директора МБОУ ДОД  
ДМШ п. Строитель  
М.Н. Голиковой 

ОТ РАБОТНИКОВ:

в лице представителя  
Трудового коллектива  
МБОУ ДОД ДМШ п. Строитель  
Е.С. Юрьевой 

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации  
Тамбовского района

Регистрационный № 395 от «28» декабря 2012 г.

Заместитель главы  
администрации района



К.Ю. Турчанников

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, в качестве правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в МБОУ ДОД ДМШ п. Стреловка Тамбовской области Тамбовского района.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дополнительного образования (далее - Учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию и установлению условий, выходящих нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами трудового коллектива, а лица их представители;
- работодатель в лице его представителя – директора МБОУ ДОД ДМШ п. Стреловка Голыковой М.Н.

1.4. Работники, не являющиеся членами Трудового коллектива, имеют право уполномочить совет трудового коллектива представлять их интересы по взаимоотношениям с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вносить любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

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

1.13. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых РАБОТОДАТЕЛЬ учитывает мнение (привлекает по согласованию) совета трудового коллектива школы (в коллективном договоре

определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.);

- Положения об оплате труда работникам,
- Положения о порядке установления новых стимулирующих выплат и премирования работников,
- Положения об оказании материальной помощи работникам,
- Правила внутреннего трудового распорядка,
- Соглашения по форме труда,

1.14. Стороны обеспечивают следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через трудовой коллектив:

- учет мнения (по согласованию) трудового коллектива,
- консультации с РАБОТОДАТЕЛЕМ по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение от РАБОТОДАТЕЛЯ информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы РАБОТНИКОВ, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре,
- обсуждения с РАБОТОДАТЕЛЕМ вопросов в работе учреждения, включая предложения по ее совершенствованию,
- участие в разработке и принятии коллективного договора,
- другие формы.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующими трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается РАБОТОДАТЕЛЕМ и работником.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, но в трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании до 3-х месяцев с учетом количества выполняемой работником деятельности. Если работодатель не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для прекращения этого работника на выходящими выплатами (статья 71 ТК РФ).

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

неопределимый срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.27 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, payable на данный период учебного года. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 37 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается образовательным учреждением на основании закона «Об образовании» РФ, исходя из количества часов по учебному плану, программам других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения трудового коллектива.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и совместителей, устанавливается руководителем учреждения по согласованию совета трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

РАБОТОДАТЕЛЬ должен оповещать педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объем учебной нагрузки преподавателя меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа совместителя предоставляется только в том случае, если работа не ущемляет интересы работников МБОУ ДОД ДМШ г. Стрельца.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, назначаемым в отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на основе основанных и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- 1) по взаимному согласию сторон
- 2) по инициативе работодателя в случаях:
  - сокращения количества групп;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - + простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантина, стихийными бедствиями и в других случаях);

- восстановление на работу преподавателя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением численности групп или количества обучающихся, изменении образовательных программ.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных объективными, не зависящими от воли сторон.

Об изменении существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен РАБОТОДАТЕЛЕМ в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 142 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то РАБОТОДАТЕЛЬ обязан в письменной форме предложить ему иную вакансию в учреждении работы, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.11. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, одна копия трудового договора передается работнику.

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

## **3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ**

### **Работодатель:**

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет выплаты за нарушения трудовой дисциплины. Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменении трудовой деятельности в поощрениях.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ и РБ «Об образовании».

3.5. Согласовывает с советом трудового коллектива приказы, постановления и распоряжения по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штата, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. Осуществляет подготовку школ к новому учебному году.

3.7. Разрабатывает и согласовывает с советом трудового коллектива должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

3.8. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.9. Знакомит работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск.

3.10. Организует работу преподавателей в канicularной время по особому графику, предусмотрев их занятость не выше объема учебной нагрузки.

3.11. Разрабатывает оптимальное для каждого работника расписание занятий.

3.12. Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графику в оплате отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При задержке выплаты отпускных переводит отпуска на соответствующее количество дней. График отпусков согласует с советом трудового коллектива и утверждается руководителем учреждения.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении в последнюю путевку на санаторно-курортное лечение.

3.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отъезды из отпуска допускаются только с согласия работника и совета трудового коллектива.

3.14. Предоставляет всем принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с полной оплатой по истечении шести месяцев с момента приема на работу в объемах, предусмотренных ТК РФ.

3.15. Предоставляется работникам отпуск ст.128 ТК РФ (в сокращении заработной платы в виде отгулов):

- преподавателям – 3 дня,
- работникам, на основании больничных листов в течение года – 3 дня,
- одиноким матерям, имеющим детей до 14 лет – 2 дня,
- отцам, воспитывающим детей до 14-летнего возраста без матери – 2 дня,
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет – 2 дня,
- работникам, имеющим детей-инвалидов и инвалидов с детства до достижения ими возраста 18 лет – 2 дня.

3.16. Осуществляет заботу персональным делом работников школы.

3.17. Старшая согласовывает с тем, что

#### **Совет трудового коллектива:**

3.17.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением административной трудовой законодательности в части приема и увольнения сотрудников, установлении норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

3.17.2. Контролирует зад выполняемых мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.17.3. Участвует в работе комиссии по приему школы в новом учебному году.

3.17.4. Участвует в работе аттестационной комиссии школы.

3.17.3. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоения почетных званий.

3.17.4. Работодатель считается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности школы.

3.17.5. Обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

3.17.6. Обеспечивает внеочередную и своевременную подготовку сведений о ставке и зарплате работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготы, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ; информирует застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального учета, по мере их предоставления.

3.17.7. Обеспечивает при наличии средств и организует внебюджетного обслуживания ветеранов, выходящих на пенсию из этих организаций.

3.17.8. Своевременно и в полном объеме информирует службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

3.17.9. Предоставляет высококвалифицированным работникам возможность переобучения новым профессиям до истечения срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, предусмотренные законодательством.

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.2. РАБОТОДАТЕЛЬ определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБОУ ДОД ДМШ в Стрелке.

4.4. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет,

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы,

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получившим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

- организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных учреждений дополнительного образования и по ее результатам

устанавливать работникам соответствующим полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вступления решения аттестационной комиссии.

## **3. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

3.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

3.2. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

3.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

3.4. Стороны договорились, что:

3.4.1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст.79 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью,
- молодые специалисты, выходящие трудовой стаж менее одного года.

3.4.2. Высвобождаемые работники предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.2. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУДОД ДМШ п. Строитель, учебным расписанием, годовым стандартом учебным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников в обязательном, возлагаемых на них Уставом МБОУДОД ДМШ п. Строитель.

6.3. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и вспомогательного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Неиспользованное рабочее время - неоплаченный рабочий день или неоплаченный рабочий вечер устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем,



- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (отцу, матери, опекуна, законного представителя),

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

6.5. Привлечение работников учреждений к работам в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлено два дня отдыха в течение 6 месяцев.

6.6. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение работников учреждений к выполнению работ, не предусмотренной Уставом, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и по приказу работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБОУДОУ ДМШ и Строитель.

6.8. В каникулярное время работники школы привлекаются с их личного согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждений и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.9. Один выходной день определяется самостоятельно, согласно с администрацией школы, преподавателями согласно их расписанию на учебный год.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых РАБОТОДАТЕЛЕМ с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продолжение, переносание, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии фактических возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замещена дниами командировки (ст. 126 ТК РФ).

6.11. РАБОТОДАТЕЛЬ обязан:

6.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее 3-х календарных дней.

6.11.2. Работникам имеет право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня,
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день,
- для проводов детей в армию – 2 дня,
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня,
- на похороны близких родственников – 3 дня.

6.11.3. Предоставлять педагогическим работникам на реке чем каждый 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми учреждением и Уставом учреждения.

## 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Стороны исходят из:

7.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- персональный повышающий коэффициент,
- повышающий коэффициент преподавателям за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы,
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание,
- повышающий коэффициент молодым преподавателям,
- повышающий коэффициент преподавателям за высшее профессиональное образование,
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников,
- повышающий коэффициент руководителя, заместителям руководителя за квалификационную категорию.

7.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

7.4. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

7.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением по оплате труда работникам.

7.6. Заработная плата выплачивается работникам 5 и 20 числа за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца на пластиковые карты.

7.8. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

7.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

7.8.2. Время простоев по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоев по инициативе работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ)

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

## **8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8. Стороны договорились, что РАБОТОДАТЕЛЬ:

8.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководителям работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на компенсацию продуктивно и периодические издания в размере 100 рублей, ежемесячно. Обеспечивает бесплатно работников пользования библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.2. Ходатайствует о предоставлении работникам в первоочередном порядке, включая детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

8.3. Оказывает из средств бюджета материальную помощь в размере оклада или среднемесячной заработной платы работникам:

- увольняем на пенсию по старости,
- и другим работникам учреждения по утвержденному, но согласованно с трудовым коллективом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

## **9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

9.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

9.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупредительных производственных травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.3. Провести в МБОУ ДОЛ ДМШ и Стрелиль аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с трудовым коллективом с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать члена трудового коллектива и комиссии по охране труда.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда.

Проводить со всеми сотрудниками два раза в год инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, по пожарной безопасности.

9.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

9.6. Сохранить место работы, должность и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 230 ТК РФ).

9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев не время учебного процесса и соответствия с действующим законодательством и вести их учет.

9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждом рабочем месте. (212 ТК РФ).

9.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.10. Создать в МБОУДОД ДМШ п. Стрельца комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены трудового коллектива.

9.11. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполняемым составленной по охране труда.

9.12. Осуществлять членом комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда и проведения контроля за состоянием охраны труда в МБОУДОД ДМШ п. Стрельца. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

9.13. Предоставить всем работникам два рабочих дня (два ра) в год для медицинского профилактического осмотра за счет средств работодателя.

9.15. Два раза в год информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

9.16. Выделить средства для оздоровительной работы среди работников и их детей.

## **10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА.**

10. Представитель трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законодательством РФ, их правам и гарантиям из трудового и ТК РФ.

Представлять по взаимоотношениям с работодателем интересы работников.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фондов заработной платы, наличия стимулирующего характера, фонда повышения заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью применения и ведения трудовых книжек работников учреждения, за своевременностью занесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников.

10.6. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работников отпусков и их оплаты.

10.8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и другим.

10.9. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонализированного учета в системе государственного страхования.

## **11. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

11.1. Стороны договорились, что :

11.1.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общих собраниях работников 1 раз в год.

11.3. Рассматривают в пятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.4. Соблюдают установленный законодательством РФ порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут вызвать возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры из разрешения – забастовки.

11.5. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.7. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляют уполномоченные представители сторон, а так же органы по труду.