

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ» г. Бакала

на 2014-2016 годы

От работодателя:

Директор  
МБОУ ДО «Детская  
школа искусств» г. Бакала

(подпись, Ф.И.О.)

Третинник Г.Н.



От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
МБОУ ДО «Детская  
школа искусств» г. Бакала

Смирнова Е.И.

(подпись, Ф.И.О.)

Коллективный договор прошел

Уведомительную регистрацию в органе по труду

Администрация Саткинского муниципального района  
(указать наименование органа)

Регистрационный № 74 от « 25 » 08 2014 г.

Руководитель органа по труду

Татьяна Степановна  
Саткина  
района  
(подпись, Ф.И.О.)  
Е.Н. Тимина



М.П.

**Утвержден на собрании  
трудового коллектива МБОУ ДО  
«Детская школа искусств» г. Бакала**

**« 14 » августа 2014 г.**

### **I. Общие положения:**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств г. Бакала» далее (МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом РФ от 11 марта 1992 г. № 2490-I «О коллективных договорах и соглашениях», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее - учреждение) и установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также с целью создания более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации (далее - местком);
- работодатель в лице его представителя - директора МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала Третинник Галины Николаевны (далее Работодатель).

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить местком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.10. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

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

- правила внутреннего трудового распорядка учреждения МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала.
- положение об оплате труда работников МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала.
- положение о материальной помощи для работников МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала.
- положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала.
- график повышения квалификации педагогических работников МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала.
- план – график аттестации педагогических работников МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным 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 издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с пунктом 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. 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 учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, групп, контингента учащихся. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки учителей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Учебная нагрузка учителям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период другим учителям.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

2.10. по взаимному согласию сторон;

2.10.1. по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп) контингента учащихся;
- 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, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте

2.10.2. случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменением числа классов, групп или количества обучающихся, изменением количества часов работы по учебному плану, проведением эксперимента, изменением сменности работы учреждения, а также изменением образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года,

предусмотренные действующим законодательством. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения месткома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Предоставить возможность для повышения квалификации педагогических и руководящих работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.2. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность опережающего обучения высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.3.4. 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 статьями 173 - 176 ТК РФ.

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.

### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение - не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. 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) производится с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 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; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются 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.

4.2.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируются после увольнения льготы, предусмотренные действующим законодательством.

4.2.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) утвержденными работодателем с учетом мнения профкома, учебными расписаниям (которые могут изменяться в связи с производственной необходимостью), годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения продолжительность рабочего времени устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, допуская не более одного перерыва (окна) в день и двух в неделю на ставку заработной платы, если иное не обусловлено письменным согласием педагога. Учителям, имеющим педагогическую нагрузку не более 20 часов, по возможности, предусматривается один день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом



учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, если иное не определено должностной инструкцией. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 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 статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 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 трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном действующим законодательством.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней (только для работников, имеющих удлиненный основной отпуск), по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - до 2 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников - до 3 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам - до 5 календарных дней в год;

- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 5 календарных дней в год;

- членам профкома - до 3 календарных дней в год.

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 5 дней.

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

## **VI. Оплата, нормирование труда и компенсационные выплаты.**

6.1. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в учреждении, в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников областных государственных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.2. Оплата труда работников учреждения производится по системе оплаты труда работников областных государственных учреждений, которая включает в себя размеры окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), перечень и размеры компенсационных и стимулирующих выплат и порядок их применения устанавливаются в положении об оплате труда работников МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала

6.4. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда по занимаемой должности с учетом гарантированных законодательством, иными нормативными актами, соглашениями, настоящим Коллективным договором, компенсационных выплат.

6.5. Работодатель обязуется выплачивать компенсационные выплаты:

6.5.1. за работу в ночное время;

6.5.2. при выполнении работ различной квалификации;

6.5.3. за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

6.5.4. при разъездном характере работы;

6.5.5. при совмещении профессий, расширении зон обслуживания и исполнении обязанностей временно отсутствующего работника;

6.5.6. за работу в выходные и нерабочие праздничные дни:

6.5.7. за работу на тяжелых работах, на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается с учетом выплат компенсационного характера. Для оценки условий труда на каждом рабочем месте использовать данные аттестации рабочих мест по условиям труда.

6.5.8. за выполнение работ в других условиях, отличающихся от нормальных;

6.7. Выплачивать заработную плату:

- за первую половину месяца - 24 числа;

- за вторую половину месяца - 9 числа следующего месяца.

Стимулирующие и иные выплаты производить согласно приложений коллективному договору.

6.8. Плановый размер аванса устанавливать из расчета 40 % среднего месячного заработка работников, внеплановый аванс выдавать работникам по их личным заявлениям в счет заработной платы в размере по договоренности;



6.9. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам учреждения выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда работников.

6.10. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой (двухсотой, сотой) ставки рефинансирования Центрального Банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы или ином размере.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. обеспечить организационно-технические условия, необходимые для выполнения работниками должностных обязанностей;

6.11.2. численность штата учреждения определять в соответствии с нормативами численности работников, утвержденными штатным расписанием.

6.11.3. повышение квалификационных разрядов, уровня оплаты труда в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, индексации, связанной с повышением потребительских цен, не может являться основанием для замены и пересмотра норм труда.

## **VII. Охрана труда.**

Ответственные: специалист по кадрам, председатель профкома.

Стороны договорились, что политика МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала в области охраны труда строится на принципах приоритета жизни и здоровья работников по отношению к деятельности учреждения. Работодатель, работники и профсоюзный комитет сотрудничают в деле обеспечения охраны труда.

Настоящим подчеркивается, что создание здоровых, безопасных условий труда, комфортной среды на рабочих местах и в помещениях организуется в соответствии с действующими санитарно-гигиеническими нормами, является одной из главных обязанностей Работодателя.

7.1. Работодатель обязан знакомить работников под роспись о специфике работы МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала, об условиях труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также мерах по защите от воздействия вредных факторов.

7.2. Каждый работник несет ответственность за ухудшение условий труда на своем рабочем месте или рабочих местах других работников, если оно произошло в результате небрежности или умышленных действий, за невыполнение или недобросовестное выполнение работ по повышению уровня безопасности в МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала. Если с работником произошел несчастный случай и при этом установлено, что он нарушил требования инструкций Правил безопасности труда, не пользовался средствами индивидуальной защиты, на него может быть наложено взыскание.

7.3. При расследовании и учете несчастных случаев, а также определении ответственности Работодателя и работника за причиненный здоровью вред руководствоваться действующим законодательством.

7.4. Работодатель через специалиста по кадрам и профсоюзный комитет осуществляет контроль за условиями труда, санитарно-бытовыми помещениями, проведением работ по охране труда в соответствии с государственными и локальными актами по охране труда.

7.5. Работодатель обязан рассмотреть и принять меры, предложенные профсоюзным комитетом, по устранению выявленных им нарушений в области охраны труда.

7.6. Отказ работника от выполнения работ в связи с явным ухудшением условий труда и его безопасности не может служить основанием для применения к нему дисциплинарного взыскания, за исключением случаев связанных с работой по устранению этих факторов и аварийных ситуаций. В этих условиях работы выполняются по письменному указанию Работодателя в порядке и на условиях предусмотренных трудовым законодательством.

7.7. Работодатель обеспечивает применение труда женщин согласно трудовому законодательству.

## **VIII. Обязанности сторон коллективного договора.**

**Порядок выполнения и изменения коллективного договора.  
Контроль за выполнением и ответственность сторон за исполнение  
обязательств коллективного договора.**

8.1. Заключив настоящий коллективный договор, стороны подтвердили свои обязанности по отношению друг к другу. Договаривающиеся стороны, прежде всего, считают своей обязанностью:

- Способствовать успешной деятельности МБОУ ДО «Детской школы искусств» г. Бакала по реализации законодательства Российской Федерации по проведению государственной политики в области культуры и искусства, повышению эффективности работы по обеспечению равных прав в области культуры проживающих на территории района народов и улучшению социально-экономического положения работников и членов их семей.
- Отстаивать общие интересы на всех уровнях законодательной и исполнительной властей местного самоуправления.
- Принимать совместные меры для обеспечения достойной жизни и деятельности работников МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала, в частности создание здоровых и безопасных условий труда, повышению уровня профессиональной подготовки.

8.2. Права и обязанности Работодателя и работников МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала определяются правилами внутреннего трудового распорядка.

8.3. Профсоюзный комитет обязан:

- контролировать правильность соблюдения положений коллективного договора;
- оказывать содействие Работодателю в проведении воспитательной работы работников МБОУ ДО «Детская школа искусств» г. Бакала, принимать меры, направленные на укрепление трудовой дисциплины, правил внутреннего трудового распорядка;
- при возникновении трудовых споров по применению положений коллективного договора представлять интересы работников;
- обобщать и формулировать требования работников для включения их в коллективный договор, учитывая при этом интересы пенсионеров;
- вести коллективные переговоры с Работодателем.

8.4. Взаимные обязательства Работодателя и профсоюзного комитета. Контроль за выполнением коллективного договора каждая из сторон организует самостоятельно.

8.5. Изменения и дополнения коллективного договора в течении срока его действия производится только по взаимному письменному согласию сторон. С инициативой о внесении изменений и дополнений в коллективный договор может выступать любая сторона. Вторая сторона не позднее семи дней после получения уведомления обязана начать переговоры.

8.6. Ответственность сторон за выполнение условий коллективного договора осуществляется в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ и закона РФ «О коллективных договорах и соглашениях».

### **IX. Гарантии профсоюзной деятельности.**

9.1. Независимость, не подотчетность и не подконтрольность профсоюзных органов и их деятельности.

9.2. Недопустимость дискриминационных деяний, связанных с принадлежностью к профсоюзу.

9.3. Право профкома на получение бесплатно и беспрепятственно информации по социально-трудовым вопросам и обсуждение ее с приглашением представителей работодателя, органов государственной власти.

9.4. Осуществление контроля за соблюдением законодательства о труде, в том числе по вопросам трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, а также по другим социально-трудовым вопросам.

9.5. Использование рабочего времени с сохранением заработной платы для выполнения своих общественных обязанностей членами профкома, не освобожденными от основной деятельности.

9.6. Работники, избранные в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профкома, председатель профкома – без предварительного согласия областного комитета профсоюза.

9.7. Выборные профсоюзные работники не могут быть переведены на другую работу по инициативе работодателя без предварительного согласия профкома, а председатель профкома – без предварительного согласия областного комитета профсоюза.

9.8. Увольнение по инициативе работодателя работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от производственной работы, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения лишь с предварительного согласия профкома, а председателя профкома – с согласия областного комитета профсоюза.

9.9. Работодатель, при наличии письменных заявлений членов профсоюза, ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников в период выплаты заработной платы.

## **Х. Заключение.**

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят и не дополняют настоящий договор.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока действия производится по взаимному согласию сторон. Инициатором внесения изменений может быть любая сторона.

10.3. Утвержденный коллективный договор должен быть размножен работодателем в течение одного месяца и выдан во все подразделения для ознакомления работников учреждения и в профком.

## **ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Бакала.

2. Положение об оплате труда работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Бакала.

3. Положение о материальной помощи для работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Бакала.

4. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда для работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Бакала.

5. График повышения квалификации педагогических работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Бакала.

6. План – график аттестации педагогических работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств» г. Бакала.