

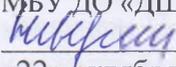
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ им. Б.Н. МОЛЧАНОВА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2019 – 2021 годы

от работодателя:
Директор МБУ ДО «Детская школа искусств
им. Б.Н. Молчанова»


Н.Г. Ямщикова
«22» октября 2018 года
М.П.

от работников:
Председатель Совета школы
МБУ ДО «ДШИ»

 Г.В. Неверли
«22» октября 2018 года

Принят на общем собрании
работников МБУ ДО «ДШИ»
Протокол № 2
«22» октября 2018 года

Коллективный договор МБУ ДО «ДШИ» на 18 стр. включает следующие разделы:

- Раздел 1. Общие положения – 2 стр.
- Раздел 2. Трудовой договор, обеспечение занятости – 3 стр.
- Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров – 5 стр.
- Раздел 4. Рабочее время – 7 стр.
- Раздел 5. Время отдыха – 8 стр.
- Раздел 6. Гарантии и компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, и связанных с переездом – 10 стр.
- Раздел 7. Оплата труда – 12 стр.
- Раздел 8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству – 13 стр.
- Раздел 9. Условия работы, охрана и безопасность труда – 14 стр.
- Раздел 10. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника – 15 стр.
- Раздел 11. Социальное и медицинское обслуживание работников – 15 стр.
- Раздел 12. Пожарная безопасность – 16 стр.
- Раздел 13. План ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков 17 стр.
- Раздел 14. Заключительные положения – 18 стр.

Приложение №1:

– Правила внутреннего распорядка работников МБУ ДО «ДШИ» (на 16 стр.);

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств им.Б.Н. Молчанова» (далее – МБУ ДО «ДШИ»), в лице руководителя Ямщиковой Надежды Геннадьевны, и работники Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им.Б.Н. Молчанова» (далее – работодатель), в лице Совета школы (далее – СШ).

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников организации, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «ДШИ».

1.4. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ).

1.5. Во исполнение настоящего Коллективного договора работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с СШ. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.6. Положения настоящего Коллективного договора, в том числе регулирующие вопросы оплаты труда работников, предоставления гарантий и компенсаций, применяются в части, не противоречащей правовым актам Российской Федерации, Красноярского края и города Дудинки, муниципальным заданиям (в случае их утверждения). Гарантии и компенсации, условия оплаты труда, предусмотренные настоящим Коллективным договором и являющиеся дополнительными к установленным законодательством, правовыми актами города Дудинки гарантиям и компенсациям, условиям оплаты труда, не подлежат

реализации, если такая реализация не предусмотрена муниципальным заданием, порядком финансового обеспечения выполнения муниципального задания, иными распорядительными, финансовыми документами учредителя, устанавливающими порядок, формы, размеры гарантий обеспечения трудовых прав для Работодателя.

2. Трудовой договор, обеспечение занятости

2.1. Работодатель обязан при заключении трудового договора руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационными характеристиками должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.1.1. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартах.

2.2. При приеме работника на работу работодатель обязуется:

- ознакомить работника (до подписания трудового договора) со следующими документами под роспись: Уставом МБУ ДО «ДШИ», Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств им. Б.Н. Молчанова» (Приложение №1 к Коллективному договору) (далее Правила), Должностной инструкцией, Положением об оплате труда работников МБУ ДО «ДШИ», «Положением о персональных данных», настоящим Коллективным договором и другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

- заключить трудовой договор;

- издать приказ о приеме на работу, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, и ознакомить с ним работника под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По письменному требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа;

- провести инструктаж по правилам техники безопасности, охране труда и технике пожарной безопасности;

- провести обучение по охране труда и пожарной безопасности с последующей проверкой знаний в аттестационной комиссии школы, назначенной приказом работодателя.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются ТК РФ, с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного (муниципального) учреждения, приведенной в Приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 - 2018 годы, утвержденной Распоряжением Правительства РФ от 26.11.2012 № 2190-р, Уставом МБУ ДО «ДШИ» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.4. 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.

2.5. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, но не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом

характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ст.59 ТК РФ).

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 №167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта» обеспечивают заключение (оформление в письменной форме) с работниками трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, обязательные условия оплаты труда:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за предусмотренную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера и условия для их установления со ссылкой на положение об оплате труда МБУ ДО «ДШИ».

2.7. При заключении трудового договора в соответствии со ст. 70 ТК РФ, в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он отсутствовал на своем рабочем месте по уважительной причине.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.9. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, конкретизирующие права и обязанности сторон, но не ухудшающие положение работника по сравнению с условиями, установленными действующим законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.9.1. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

2.10. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.11. В случае предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора (в том числе об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить

работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

2.12. Педагогические работники обеспечиваются гарантиями при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Приложением № 2 к приказу Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.12.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, выполняющих учебную (преподавательскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается работодателем локальным нормативным актом исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий МБУ ДО «ДШИ» и оговаривается в трудовом договоре с педагогическим работником.

2.12.2. Об изменениях объема учебной нагрузки (увеличение или снижение), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.12.3. Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения.

2.12.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году не может быть изменен по инициативе работодателя в текущем учебном году и (или) на следующий учебный год за исключением случаев изменения учебной нагрузки педагогических работников, в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп, сокращением количества классов (классов-комплектов).

2.13. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с работником.

2.14. Работодатель обязуется обеспечить порядок хранения и использования персональных данных работников с соблюдением требований ТК РФ.

2.15. Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации кадров

3.1. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти профессиональное обучение (переобучение), в том числе путем оплаты за обучение на требуемую в МБУ ДО «ДШИ» специальность.

3.2. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный (учебный) год с учетом нужд и перспектив развития учреждения.

3.2.1. В соответствии с пунктом 2 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической

деятельности не реже чем один раз в три года.

3.2.2. В соответствии со статьей 48 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» №273-ФЗ от 29.12.2012 педагогические работники обязаны систематически повышать свой профессиональный уровень. Повышение квалификации педагогические работники проходят не реже чем один раз в три года.

3.4. В случае направления работника для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки с отрывом от работы, работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.5. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.

3.6. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, производятся в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ.

3.7. Работникам, направленным на обучение работодателем для получения высшего профессионального образования по специальности, необходимой для улучшения деятельности работы МБУ ДО «ДШИ», оплачивается фактическая стоимость обучения при предоставлении документов об оплате, произведенной за обучение с последующей отработкой в МБУ ДО «ДШИ» не менее трех лет. В случае увольнения работника до истечения указанного срока, при полученной полной компенсации средств, затраченных на обучение, с работника удерживается сумма, пропорционально отработанному периоду.

3.8. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно в размере 100 процентов стоимости проезда (ст. 173 ТК РФ).

3.9. Работникам, направленным на обучение работодателем для получения среднего специального профессионального образования по специальности, необходимой для улучшения деятельности работы МБУ ДО «ДШИ», оплачивается фактическая стоимость обучения при предоставлении документов об оплате, с последующей отработкой в МБУ ДО «ДШИ» не менее двух лет. В случае увольнения работника до истечения указанного срока, при полученной полной компенсации средств, затраченных на обучение, с работника удерживается сумма, пропорционально отработанному периоду.

3.10. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда (ст. 174 ТК РФ).

3.11. Для стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации педагогических работников, их методологической культуры, профессионального и личностного роста, повышения эффективности и качества педагогической деятельности один раз в пять лет проводится аттестация в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

3.11.1. Порядок проведения аттестации педагогических работников устанавливается Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07.04.2014 № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций

осуществляющих образовательную деятельность» и Положением об аттестации педагогических работников МБУ ДО «ДШИ» на соответствие занимаемой должности.

4. Рабочее время

4.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с Правилами и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с действующим законодательством РФ относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ).

4.2. Рабочее время работников определяется Правилами, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком сменности, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО «ДШИ».

4.3. Для педагогических работников МБУ ДО «ДШИ» применяется шестидневная рабочая неделя. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.4. В зависимости от должности педагогическим работникам устанавливается следующая норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- норма часов педагогической работы 24 часа в неделю за ставку заработной платы устанавливается – концертмейстерам.

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается – преподавателям.

4.5. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя 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, учащихся.

4.6. Временное увеличение 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); время простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же образовательном учреждении на все время простоя либо в другом образовательном учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др.); восстановление на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращение на работу преподавателя, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или по окончании этого отпуска - указанные в данном абзаце случаи изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя производятся им без согласия работника.

4.7. Наступление каникул для обучающихся, в том числе обучающихся на дому, не является основанием для уменьшения педагогическим работникам учебной нагрузки и заработной платы.

4.8. Педагогическая нагрузка до 36 часов в неделю (в том числе часы сверх установленной нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) включается в тарификацию, как основная и не считающаяся совместительством, согласно Постановления Министерства труда и Социального Развития РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

4.9. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком до трех лет устанавливается на общих основаниях, и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

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

4.11. Для административного персонала МБУ ДО «ДШИ» применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

4.12. Для работников хозяйственного отдела МБУ ДО «ДШИ» применяется шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем и в связи с тем, что длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема оказываемых услуг применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника, постоянный состав групп работников и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику.

4.12.1. Графики утверждаются работодателем. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до введения их в действие.

В соответствии со ст. 104 ТК РФ, порядок ведения суммированного учета рабочего времени устанавливаются Правилами.

4.13. В МБУ ДО «ДШИ» для отдельных работников, замещающих должности, указанные в Правилах устанавливается ненормированный рабочий день.

4.14. В МБУ ДО «ДШИ» может устанавливаться сокращенное рабочее время с согласия работника помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст. 92, ст.93 ТК РФ): для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет; лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

4.14.1. Право на работу на условиях неполного рабочего времени помимо лиц, указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

4.15. Заместитель директора по учебной части ведет, подписывает и передает для начисления заработной платы в бухгалтерию табель учета рабочего времени непосредственно подчиненных ему педагогов и концертмейстеров. Заместитель директора по административно-хозяйственной работе-начальник хозяйственного отдела ведет, подписывает и передает для начисления заработной платы в бухгалтерию табель учета рабочего времени непосредственно подчиненных ему работников административно-технического персонала.

4.15. Работники, включая руководителей и их заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в классах, группах, которая не считается совместительством.

4.15.1. Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, осуществляется при условии, если преподаватели, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5. Время отдыха

5.1. Общим выходным днем для работников МБУ ДО «ДШИ» является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

5.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников организации допускается в исключительных случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

5.3. Перерыв на обед в МБУ ДО «ДШИ» устанавливается с 13.00 до 14.00 часов. На работах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня.

5.3.1. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления таких перерывов устанавливаются работодателем.

5.4. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.5. Первоочередное право на получение ежегодного отпуска в летнее, или другое удобное для работников время, предоставляется:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет;
- одиноким родителям, имеющим двух и более детей в возрасте до 12 лет;

5.6. Предоставление отпуска в сроки, отличные от графика отпусков, допускаются только в исключительных случаях по уважительным причинам (по семейным обстоятельствам, в других непредвиденных случаях) по согласованию с директором МБУ ДО «ДШИ».

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.7. Педагогическим работникам МБУ ДО «ДШИ» предоставляется основной удлиненный оплачиваемый отпуск, согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» продолжительностью 56 календарных дней.

5.7.1. В соответствии со ст. 335 ТК РФ, ст. 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ от 29.12.2012, и Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года утвержденным Приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 N 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»

5.8. Всем работникам МБУ ДО «ДШИ» предоставляется ежегодный дополнительный отпуск за работу в условиях Крайнего Севера продолжительностью 24 календарных дня.

5.9. Работникам МБУ ДО «ДШИ» с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск от 3 до 12 календарных дней в год сверх установленных законодательством РФ, в соответствии с Правилами.

5.9.1. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируется с ежегодным оплачиваемым отпуском 28 рабочих дней или отпуском большей продолжительностью, если это предусмотрено законодательством РФ.

5.10. Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно. Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года, при этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно.

5.11. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей, отпуск для указанной цели предоставляется один раз, для каждого ребенка, на основании ст.322 ТК РФ.

5.12. Работнику, имеющему двух детей и более в возрасте до четырнадцати лет, либо ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери (отцу), воспитывающей (его) ребенка в возрасте до четырнадцати лет, предоставляются ежегодные дополнительные

отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней на основании ст. 263 ТК РФ, продолжительность согласовывается с работодателем. В этом случае указанный отпуск по заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно, полностью или по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается.

5.13. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.128 ТК РФ), в связи:

- с бракосочетанием детей, самого работника - до 5 календарных дней в году;
- с рождением ребенка - до 5 календарных дней в году;
- со смертью родственников и близких - до 5 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

5.13.1. По письменному заявлению одного из родителей (опекуну, попечителю) работающим в районах Крайнего Севера, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 319 ТК РФ.

5.14. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией может быть заменена часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части (ст. 126 ТК РФ).

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении).

Решение о замене части отпуска денежной компенсацией принимается Работодателем, с учетом финансовых возможностей МБУ ДО «ДШИ».

6 . Гарантии и компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, и связанных с переездом

6.1. Сотрудники МБУ ДО «ДШИ» имеют право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов и на тех же условиях, неработающим членам семьи работника (мужу, жене, несовершеннолетним детям, детям - студентам, обучающимся по очной форме в учебных заведениях, до достижения ими возраста 23-х лет).

Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту проведения отдыха и обратно неработающих членов семьи работника производится вне зависимости от времени и места проведения отпуска самого работника и других членов его семьи

6.2. Работодатель производит оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно работнику и членам его семьи перед отъездом в отпуск, по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда путем авансирования, исходя из примерной

стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов. Работник обязан предоставить отчет об использовании выданной суммы аванса на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно в течение 3-х рабочих дней после окончания своего отпуска (возвращения членов семьи из отпуска).

6.2.1. Администрация города устанавливает порядок авансирования оплаты стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно на основании «Положения о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории города Дудинки и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета», утвержденного Решением Городского Собрания от 24 марта 2006 № 03-0090.

6.3. В случае оплаты стоимости проезда, но не использования его, возврат полученного аванса на проезд по окончании отпуска производится путем удержания полученных средств из заработной платы в полном объеме по письменному заявлению работника, но не более 20% заработной платы в месяц.

6.4. Выплаты, на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно, являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

6.4.1. В случае если работник не отчитался за полученный аванс в установленный трехдневный срок и (или) не возместил излишне полученную сумму на оплату проезда к месту использования отпуска и обратно в течение месяца, при предоставлении следующих отпусков с оплатой такого проезда данному работнику компенсация расходов может производиться после фактического использования отпуска без выплаты соответствующего аванса.

6.5. Работникам, заключившим трудовые договоры о работе в МБУ ДО «ДШИ» и прибывшим в соответствии из других регионов Российской Федерации, за счет средств МБУ ДО «ДШИ» предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена его семьи в размере половины должностного оклада (половины месячной тарифной ставки) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным, речным, морским транспортом;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте.

6.6. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работника и членов его семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в МБУ ДО «ДШИ».

6.7. Работникам МБУ ДО «ДШИ», проработавшим в районах Крайнего Севера не менее 3-х лет, при переезде к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда, стоимость проезда членов его семьи и стоимость провоза багажа из расчета не свыше пяти тонн на семью, в пределах территории Российской Федерации, по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным, речным, морским транспортом.

6.8. Работникам МБУ ДО «ДШИ», проработавшим в районах Крайнего Севера 15 и более лет, оплачивается стоимость проезда, стоимость проезда членов его семьи и стоимость провоза багажа из расчета не более 10 тонн на семью, в пределах территории Российской Федерации, по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным, речным, морским транспортом.

6.9. Право на оплату стоимости проезда работника и членов его семьи и провоза багажа, установленные пунктами 6.7. и 6.8. сохраняется в течение одного года со дня

увольнения работника из МБУ ДО «ДШИ».

7. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников МБУ ДО «ДШИ» осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Законом Красноярского края от 29.10.2009 № 9-3864 «О системах оплаты труда работников краевых государственных бюджетных и казенных учреждений», постановлением Администрации города Дудинки от 18.05.2012 № 29 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету культуры, молодежной политики и спорта Администрации города Дудинки», распоряжением Комитета культуры, молодежной политики и спорта от 18.05.2012 № 67-Р «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, подведомственных Комитету культуры, молодежной политики и спорта Администрации города Дудинки», Положения об оплате труда работников МБУ ДО «ДШИ» и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края, содержащими нормы трудового права.

7.2. Оплата труда работников включает в себя:

- оклад (должностной оклад), ставок заработной платы, определяемые по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
- компенсационные выплаты;
- стимулирующие выплаты;
- единовременную материальную помощь.

7.3. Заработная плата выплачивается в валюте РФ (рублях) и не реже, чем каждые полмесяца.

7.4. Работодатель обязуется выплачивать заработную плату за первую часть месяца 25 числа текущего месяца в размере 40% от фактически начисленной заработной платы за предшествующий полный месяц, выплата заработной платы за вторую часть месяца осуществляется 10 числа следующего месяца, за фактически отработанное время с учетом выданной части заработной платы за первую половину месяца.

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

Организация выплат заработной платы и приравненных к ней платежей перечисляется на указанный Работником лицевой счет в банке с использованием национальной платежной системы «МИР», в соответствии с законодательством РФ, либо наличными в кассе Работодателя.

7.5. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете (ст. 140 ТК РФ).

7.6. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных

сторонами условий трудового договора;

- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем.

7.7. Учебная нагрузка, выполненная в порядке замещения временно отсутствующих по болезни и другим причинам учителей и преподавателей, оплачивается дополнительно.

8. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

8.1. В случае ликвидации (реорганизации), изменения формы собственности или организационно-правовой формы учреждения, влекущие за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, сокращения численности (штата) работников МБУ ДО «ДШИ» работодатель обязуется предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии со статьей 180 ТК РФ.

8.2. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности (штата) работников МБУ ДО «ДШИ», работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись, не менее чем за два месяца до увольнения.

8.3. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за три месяца, представлять в СШ проекты приказов о сокращении численности (штата), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

8.4. В случае невозможного обеспечения занятости работников работодатель обязуется в соответствии с ТК РФ:

- организовать внутрипроизводственные переводы, перемещения;
- использовать естественное сокращение работников (ликвидация вакансий, увольнение совместителей, выход на пенсию и др.)

8.5. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата МБУ ДО «ДШИ» имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- имеющие в МБУ ДО «ДШИ» более длительный стаж работы;
- одинокие матери (отцы), имеющие детей в возрасте до 18 лет (детей, обучающихся в начальных, средних и высших учебных заведениях до 24 лет);
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет - не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев, предусмотренных пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 3 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

8.7. Двухмесячный срок предупреждения начинается со дня фактического ознакомления работника с распоряжением (уведомлением) о высвобождении.

8.8. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБУ ДО «ДШИ» либо сокращением численности (штата) работников МБУ ДО «ДШИ», увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях в соответствии со ст. 318 ТК РФ, за работником, увольняемым из организации, расположенной в районе Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности штата работников, средний месячный заработок сохраняется в течении четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

8.9. Стороны договорились, что лица, уволенные с работы по сокращению штатов,

имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а так же что Работодателю не рекомендуется осуществлять в течение учебного года в МБУ ДО «ДШИ» организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года.

9. Условия работы, охрана и безопасность труда

9.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация включает данные о фактическом состоянии соблюдения требований к педагогической и производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

9.2. Работодатель должен проводить профилактическую работу, направленную на соблюдение правил и инструкций по безопасности труда, повышение личной ответственности работников.

9.2.1. Обеспечивать прохождение обязательных медицинских осмотров за счет средств МБУ ДО «ДШИ».

9.2.2. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.2.3. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

9.3. Своевременно, но не реже одного раза в пять лет, Работодатель проводит специальную оценку рабочих мест по условиям труда. При наличии заключений специализированной комиссии рассматривает вопрос о применении доплаты за вредные и (или) опасные условия труда и обеспечивает специальную оценку рабочих мест по условиям труда в профилактических целях выдачу молока или равноценных пищевых продуктов.

9.4. Работодатель обязан обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты:

Уборщик служебных помещений:

- халат хлопчатобумажный 1 в год;
- перчатки 6 пар в год;
- перчатки резиновые 12 пар в год
- чистящие и моющие порошки.

Дворник:

- спецодежда (пуховик, полукомбинезон) 1 в год;
- перчатки (верхонки) комбинированные 6 пар в год;
- сапоги резиновые, валенки 1 пара на 2 года.

Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования:

- спецодежда 1 в год;
- галоши дежурные;
- перчатки диэлектрические и комбинированные дежурные;
- рукавицы комбинированные 6 пар в год.

Слесарь-сантехник:

- спецодежда 1 в год;
- сапоги резиновые;
- рукавицы комбинированные 6 пар в год;
- очки защитные;
- ботинки кожаные 1 пара в год.

Подсобный рабочий:

- спецодежда 1 на 2 года;

- сапоги резиновые 1 пар на 2 года;
- рукавицы брезентовые 6 пар в год;
- обувь 1 пар на 2 года.

Плотник:

- спецодежда 1 в год;
- рукавицы брезентовые 12 пар в год;
- перчатки х/б.

9.5. Если Работник не обеспечен средствами индивидуальной защиты, он вправе отказаться от выполнения трудовых обязанностей, а Работодатель не имеет права требовать их исполнения и обязан оплатить возникший по этой причине простой (п. 11 Правил обеспечения СИЗ, ч. 6 ст. 220 и ст. 157 ТК РФ).

9.6. В случае грубых нарушений со стороны работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

9.7. Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с представителем СШ и официального предварительного письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

9.7.1. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается средняя заработная плата.

9.8. Работодатель имеет право не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, а так же без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и в случае медицинских противопоказаний в соответствии ТК РФ.

9.9. За причиненный ущерб, в случае аварии или при несчастном случае, привлечь к материальной ответственности конкретных работников, вина которых установлена, в размере прямого ущерба в соответствии с ТК РФ.

9.10. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

10.1. При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания, работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника.

10.2. Виды, объемы и условия предоставления работникам гарантий и компенсаций в указанных случаях определяются действующими федеральными законами.

10.3. Работодатель обязуется с согласия работника оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения работнику выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

11. Социальное и медицинское обслуживание работников

11.1. Работодатель обязуется осуществить обязательное социальное страхование работников в случаях, установленных федеральными законами ст. 2 ТК РФ и 327 ТК РФ.

11.2. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику

пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

11.3. Для сотрудников МБУ ДО «ДШИ», предусматривается оплата стоимости проезда за счет средств МБУ ДО «ДШИ», в пределах территории Российской Федерации, для медицинских консультаций или лечения при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания, а также не могут быть предоставлены в соответствии с Законом Красноярского края от 18.12.2008 № 7-2660 «О социальной поддержке граждан, проживающих в Таймырском Долгано-Ненецком муниципальном районе Красноярского края», в порядке, установленном Решением Городского Собрания г. Дудинки от 24.03.2006 № 03-0090 «О гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих на территории города Дудинки и работающих в организациях, финансируемых из городского бюджета».

11.3.1. Оплата стоимости проезда также производится одному сопровождающему, если это прямо предусмотрено в медицинском заключении.

11.4. Работодатель обеспечивает служебным жильем специалистов редкой профессии, не имеющих жилья в собственности, в соответствии с муниципальными правовыми актами.

11.4.1. Педагогические работники, состоящие на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, имеют право на предоставление, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма и право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

11.5. Педагогические работники имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

12. Пожарная безопасность

12.1. Работодатель обеспечивает реализацию в полном объеме мероприятий по пожарной безопасности образовательной организации в соответствии с требованиями законодательства:

- организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

- обеспечивает МБУ ДО «ДШИ» нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

- разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

- доводит схемы и инструкции по пожарной безопасности до обучающихся, педагогов и работников образовательного учреждения;

- организует и проводит обучение мерам пожарной безопасности, тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

- организует и проводит в МБУ ДО «ДШИ» изучение Постановления Правительства РФ №390 от 25.04.2012 «О противопожарном режиме»;

- издает инструкции о мерах пожарной безопасности, по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в помещениях образовательного учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий, учебных и вспомогательных помещений;

- организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу в детских коллективах;

- осуществляет систематические осмотры пришкольной территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламенность, разведение костров, складирование строительных материалов во дворе, на участке, прилегающих к зданию МБУ ДО «ДШИ»),

готовит приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в образовательном учреждении;

– готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в МБУ ДО «ДШИ» (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величина материального ущерба, принятые меры).

12.2. Совет школы:

– организует проведение мероприятий по контролю над выполнением требований пожарной безопасности в МБУ ДО «ДШИ», при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

– принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

– организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарного водопровода; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их работоспособности и оформлением акта;

– контролирует разработку графика планово-предупредительных ремонтов электрооборудования, электроустановок, оборудования в кабинетах трудового обучения, на пищеблоках, в электрощитовых помещениях и организацию профилактической работы с работниками учреждения о мерах пожарной безопасности;

– участвует в работе комиссий по проверке наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности: наличие приказов, инструкций, учет журналов инструктажей, учета огнетушителей, исправности автоматической пожарной сигнализации и т.д.

12.3. Стороны договорились:

– по результатам проверки совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

– содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

13. План ежегодно реализуемых мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков

13.1. В соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации (Собрание законодательства Российской Федерации, 2002, № 1 (ч. 1), ст. 3; 2006, № 27, ст. 2878; 2011, № 30 (ч. 1), ст. 4586) и подпунктом 5.2.65(б) Положения о Министерстве здравоохранения и социального развития Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства Российской Федерации от 30 июня 2004 г. № 321 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2004, № 28, ст. 2898; 2011, № 47, ст. 6659 и на основании Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» разработаны следующие мероприятия:

- Проведение специальной оценки условий труда, оценки уровней профессиональных рисков.

- Реализация мероприятий по улучшению условий труда, в том числе разработанных по результатам проведения специальной оценки условий труда, и оценки уровней профессиональных рисков.

- Внедрение и (или) модернизация технических устройств, обеспечивающих защиту работников от поражения электрическим током.

- Приведение уровней естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников в соответствии с действующими нормами.
- Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними (своевременная химчистка, стирка, дегазация, дезактивация, дезинфекция, обезвреживание, обеспыливание, сушка), проведение ремонта и замена СИЗ.
- Организация в установленном порядке обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников.
- Проведение в установленном порядке обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований).

14. Заключительные положения

14.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока по 31 декабря 2021 года.

14.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

14.3. При переходе на новые виды услуг, необходимости приведения положений настоящего Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда работников, в Коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

14.4. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном действующим законодательством РФ для его заключения.

14.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

14.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания, посредством направления копий настоящего Коллективного договора.

14.7. СШ обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

13.8. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

14.9. Стороны ежегодно могут отчитываться о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают уполномоченные лица, подписавшие Коллективный договор.

14.10. Представитель СШ, подписавший Коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у работодателя информацию о ходе и итогах выполнения Коллективного договора и бесплатно получает ее; при необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых администрацией; заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения положений Коллективного договора.

14.11. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

14.12. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Управление экономики Администрации Таймырского Долгано-Ненецкого муниципального района в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.13. Если условия деятельности работодателя ухудшаются, по взаимному согласию

сторон настоящего Коллективного договора действие ряда его положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения работодателя, о чем составляется соответствующий документ.

14.14. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие всего срока реорганизации.

14.15. При смене формы собственности организации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении срока действия прежнего до 3- лет.

от работодателя:

Директор МБУ ДО «Детская школа искусств
им. Б.Н. Молчанова»

Н.Г. Ямщикова

«22» октября 2018 год
М.П.



от работников:

Председатель Совета школы
МБУ ДО «ДШИ»

 Г.В. Неверли
«22» октября 2018 год

Прошито, пронумеровано, скреплено
печатью на 10 листах

Директор МБУ ДО «Детская школа
искусств им. Б.Н. Молчанова»

В.Мшикова Н.Г.

«22» октября 2018г.

