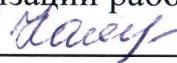


## Коллективный договор

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей  
«Детская школа искусств п. Козулька»**

От работников  
Директор МБОУДОД  
«ДШИ п. Козулька»  
  
T.M. Тарнопольская

Председатель районной профсоюзной  
организации работников культуры  
  
Л.П.Калужских

От работников ДШИ  
представитель коллектива  
  
T.V. Окишева

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в администрации Козульского района

Регистрационный № 5 от « 10 » декабря 2014 г.

Руководитель администрации  
Козульского района



  
Н.М.Лукашевич

Утвержден на собрании  
Трудового коллектива  
МБОУДОД «ДШИ п. Козулька»

Протокол № 1 от  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20 г.

1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных, трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий для работы, выполнение требований законодательства о труде, предусмотренных коллективным договором.
2. Договаривающиеся стороны обязуются строить взаимоотношения на основе доверия и уважения друг к другу и при возникновении конфликтных ситуаций решают их посредством двусторонних переговоров и гласно.
3. Коллективный договор заключен на основе добровольности, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание в соответствии с законом «О коллективных договорах и соглашениях», «О профсоюзах, их правах, гарантиях деятельности».

#### 1. Трудовые отношения, гарантия занятости

1. При приеме на работу ознакомить работника с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и администрации:
  - настоящим коллективным договором;
  - правилами внутреннего трудового распорядка;
  - должностной инструкцией;
  - инструкцией о пожарной безопасности;
  - инструкцией по охране труда и технике безопасности.
2. Добиваться от работников успешной, творческой работы, повышения культуры, дисциплины труда, повышение профессионального уровня, повышение квалификации работников.
3. Обеспечить необходимыми материально-техническими и финансовыми средствами для работы в отделе, создать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда.
4. При увольнении при сокращении численности или штата работников, производить с соблюдением Ст. 81 п.1,2 Трудового кодекса РФ.
5. При равных условиях учитывается следующее:
  - при определении квалификаций сравниваются работники, занимаемые одинаковые должности;
  - преимущественное право на оставление на работе имеют работники при наличии : образования, стажа работы;

информацию письменно доводить до сведения службы занятости (за три месяца при сокращении, за шесть месяцев при ликвидации, работников за два месяца)

- принимать меры к трудоустройству
- при наличии вакансий работникам предлагать прежде всего работу, которая засчитывается в льготный стаж.

6. Сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного распорядка, своевременно рассматривать конструктивные предложения, разрешать трудовые споры, согласовывать увольнение членов профсоюза.

## 2. Рабочее время

1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка отдела Ст. 189 ТКРФ, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них в трудовом договоре.

2. Для работников устанавливается пятидневная рабочая неделя, продолжительность которой устанавливается законодательством на ставку заработной платы – 40 часов (Ст. 91 ТКРФ)

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (Ст. 333 ТКРФ)

3. Предоставлять неполное рабочее время (неполный рабочий день, неполную рабочую неделю) по просьбе работников, имеющих на это право:

- беременным женщинам, женщинам, имеющим детей до 14 лет;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (Ст. 93 ТКРФ).

4. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии, либо устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастного случая, уничтожения или порчи имущества работодателя, муниципального имущества;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, т. е. в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии) (Ст. 113 ТКРФ).

5. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей до 3 лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни оформлять приказом и компенсировать их отгулами в последующие дни (Ст. 112, 113 ТКРФ).

### 3. Отдых.

1. Всем работникам предоставляется ежегодный очередной отпуск в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ (Ст. 334 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала (Ст. 123 ТК РФ).

2. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть представлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев (Ст. 122 ТК РФ).

3. Предоставлять на основании письменного заявления работника отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

4. В соответствии с законодательством (Ст. 263 ТК РФ) предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное время продолжительностью до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери

По письменному заявлению работника указанный отпуск может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям (Ст. 263 ТК РФ).

5. По заявлению женщины предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. На период отпуска за работников сохраняется место работы (должность) Ст. 256 ТК РФ.

#### 4. Оплата и нормирование труда

1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании Положения об оплате труда. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются руководителем Учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы в соответствии с размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы (далее – минимальные размеры окладов, ставок).

2. Работникам Учреждения устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

выплаты работникам, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Выплаты работникам Учреждения, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются руководителями Учреждения с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации, в размере до 12 процентов от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: доплата за работу в ночное время производится работникам в размере 35% оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время, сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 Трудового кодекса РФ); работа в выходной нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. работная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца 15 и 30 числа (Ст. 135 ТКРФ)

3. Работникам Учреждения по решению руководителя в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности, направленных Учреждением на оплату труда работников, могут устанавливаться следующие виды выплат стимулирующего характера:

выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

персональные выплаты: за квалификационную категорию; за опыт работы; за сложность, напряженность и особый режим работы; за работу в сельской местности; в целях повышения уровня оплаты труда молодым специалистам; в целях обеспечения заработной платы работника на уровне размера минимальной заработной платы, установленного в Красноярском крае; в целях обеспечения региональной выплаты;

выплаты по итогам работы.

4. Ежемесячно выдавать каждому работнику расчетный листок с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за отчетный период (Ст. 372 ТКРФ)

5. Заработка плата каждому работнику с его согласия перечисляется на пластиковую карточку Сбербанка РФ.

## 5. Трудовая дисциплина

Администрация обязуется:

1. Работодатель обязан в соответствии с Трудовым Кодексом РФ , локальными актами, содержащими нормы трудового права, создать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.
2. Работодатель в соответствии с законом имеет право поощрять добросовестный труд, применять дисциплинарные взыскания (Ст. 191,193,194 ТКРФ). Все виды поощрений вносятся в специальный раздел трудовой книжки работника.
3. За совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (Ст. 192 ТКРФ).
4. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его взыскания (Ст. 193 ТКРФ).

## 6. Охрана труда

В целях обеспечения противопожарной безопасности в здании ДШИ и прилегающей к ней территории, а также определение правил поведения персонала учреждения, обеспечивающего предупреждение нарушений требований пожарной безопасности, необходимо:

1. В здании ДШИ на видном месте вывесить табличку с указанием номера телефона вызова пожарной охраны:  
01, 1-11-01.
2. Всем работникам соблюдать в учреждении и в быту требования пожарной безопасности, а также соблюдать и поддерживать установленный противопожарный режим.
3. Запретить курение в здании и на территории ДШИ.
4. В помещении ДШИ следует размещать только необходимые для обеспечения учебной деятельности мебель, оборудование, пособия, принадлежности и т.п., которые должны храниться в шкафах, стеллажах.
5. По окончании рабочего дня проводить осмотр помещения школы, производить обесточивание электрооборудования.
6. Число столов, стеллажей не должно превышать количества, установленного нормами.
7. Проводить занятия с работниками ДШИ по пожарно-техническому минимуму один раз в полугодие (отв. Окишева Т.В.)
8. По окончании работы ответственным за помещения провести осмотр на предмет отключения электронагревательных, осветительных приборов, убрать горючие материалы, мусор. Электроустановки и бытовые электроприборы в помещениях, в которых по окончании работы отсутствует дежурный персонал, обесточить за исключением дежурного освещения, установок пожаротушения, пожарной и охранно-

ожарной сигнализации. Другие электроустановки и электротехнические изделия могут оставаться под напряжением, если это обусловлено их функциональным назначением.

9. Назначить для оповещения персонала о пожаре в дневное время Окишеву Т.В., в ночное время здание подключается к охранной сигнализации.

10. Все работники ДШИ допускаются к работе только после прохождения противопожарного инструктажа.

11. Установить следующую очередность проведения противопожарных инструктажей:

- вводный: проводить при приеме на работу;

- первичный: проводить на рабочем месте;

- повторный: проводить не реже чем через 3 месяца;

- внеплановый: проводить при проведении проявления грубых нарушений правил пожарной безопасности.

Обучение и проверку знаний в объеме пожарно-технического минимума проводить один раз в три года.

12. Ответственной за проведение противопожарных инструктажей назначить заместителя директора по хозяйственной части Окишеву Т.В.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

8.4. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен руководителем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 220 ТК РФ).

8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.6. Ознакомить работников с требованиями охраны труда.

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

8.8. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении ими трудовых обязанностей.

Работник обязан:

1. Соблюдать правила и инструкции по охране труда, пожарной и электробезопасности согласно ТКРФ.
2. Проходить обучение по охране труда, пожарной и электробезопасности, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим на производстве, стажировку на рабочем месте, проверку знаний охраны труда в соответствии с Федеральным Законом.
3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и диспансеризацию.
4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве, или обособленное подразделение, ухудшении состояния своего здоровья.
5. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка.

Каждый работник имеет право на:

- рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом;
- получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций, обособленного подразделения об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья, вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных Федеральными законами, до устранения такой опасности;
- обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;
- личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании произошедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.
- внеочередной медицинский осмотр (обследование) в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра (обследования).

## 7. Профессиональные союзы

Профком обязуется:

1. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТКРФ.

2. Осуществлять контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы.
4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, внесение записей.
5. Ходатайствовать перед администрацией о поощрении работников.
6. Участвовать в работе комиссий по аттестации работников, охране труда, обеспечивать контроль
7. При выполнении администрацией условий трудового договора обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

## 8. Заключительные положения

1. Коллективный договор заключается и вступает в силу с момента подписания сторонами и действует до принятия нового коллективного договора.
2. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании трудового коллектива.
3. Приложения к коллективному договору имеют одинаковую с ним юридическую силу.
4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий коллективного договора в рамках действующего законодательства.
5. Споры, возникающие между сторонами разрешаются в соответствии с действующим законодательством.