

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования «Тарская детская школа искусств»
Тарского муниципального района Омской области

Принят на срок с «22» мая 2020 г. по «21» мая 2023 г.

От «Работодателя»:

Директор
МБОУ ДО «Тарская ДШИ»

А.В.Федоров 
(подпись)

МП



МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ТАРСКАЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ"
ТАРСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ТАРСКАЯ
ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ" ТАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО
РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ
с=RU, st=Омская область, street=ул. Советская, д. 8, l=г. Тара,
tts=Директор, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
ОБРАЗОВАНИЯ "ТАРСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ"
ТАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА ОМСКОЙ ОБЛАСТИ,
1.2.643.100.1-1208303633331303737303236,
1.2.643.100.3-1208303633331303737303236,
1.2.643.100.4-1208303633331303737303236,
1.2.643.1.131.1, l=120830363333130373730323633,
email=kultura_tar@mail.ru, givenName=Анатолий
Валентинович, sn=Федоров, o=МУНИЦИПАЛЬНОЕ
БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "ТАРСКАЯ ДЕТСКАЯ
ШКОЛА ИСКУССТВ" ТАРСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА
ОМСКОЙ ОБЛАСТИ
2023.03.29 14:24:35 +0600'

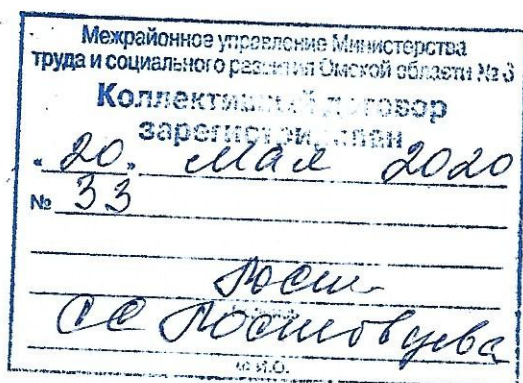
От «Работников»:

Представитель работников

О.В.Романенко 
(подпись)

Принят на общем собрании
« 20 » мая 2020 г.

Протокол №3 подписан «20»
мая 2020 г.



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в учреждении и заключенным между работниками и работодателем в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются: работодатель в лице его представителя, директора муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Тарская детская школа искусств» Тарского муниципального района Омской области, (далее - МБОУ ДО «Тарская ДШИ») Федорова Анатолия Валентиновича, именуемый далее «Работодатель» и работники МБОУ ДО "Тарская ДШИ", в лице их представителя Романенко О.В., именуемые далее - «Работники».

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- совершенствования системы социально-трудовых отношений в учреждении, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- закрепления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- повышения уровня жизни работников и членов их семей;
- создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

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

1.5. Стороны Коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию в установленном законами порядке, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором и оплату труда в соответствии с законодательством РФ, коллективным и трудовым договором, «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Тарская детская школа искусств» Тарского муниципального района Омской области, находящегося в ведении Комитета культуры и искусства Администрации Тарского муниципального района Омской области.

- создавать условия для профессионального роста работников;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать рабочий процесс годными к эксплуатации музыкальными инструментами, техническими средствами;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или соглашением, непосредственно угрожающей его жизни и здоровью;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом, федеральными законами и иными нормативными актами (ст. 22 и 237 ТК РФ);
- рассматривать представления о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах соответствующим органам и представителям.

Представитель Работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности учреждения;
- нацеливать работников на соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его положений не настаивать на пересмотре коллективного договора, если выдвигаемые трудовым коллективом предложения не встречают согласия другой стороны, и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них должностными инструкциями и трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда
- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;
- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

1.6. Настоящий Коллективный договор разработан исходя из Федеральных законов, регулирующих данные правоотношения. Работодатель и работники обязуются в двухнедельный срок провести переговоры о соответствующем изменении и дополнении Коллективного договора, при внесении изменений в федеральные законы и другие нормативные акты, регулирующие данные правоотношения.

1.7. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников МБОУ ДО «Тарская ДШИ», независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

1.8. Коллективный договор заключен на срок с 22.05.2020 г. по 21.05.2023 г. и вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.9. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.10. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим Коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.11. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.12. Условия настоящего Коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия Коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. Установление педагогической нагрузки

2.1. Педагогическая нагрузка преподавателям устанавливается исходя из обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебного года

2.2 Педагогическая нагрузка, объем которой больше установленной нормы часов, устанавливается только с письменного согласия работника и по производственной необходимости.

2.3. Установленный в начале учебного года объем педагогической нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя.

2.4. Любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у преподавателя объема педагогической нагрузки по сравнению с нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменения характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

2.5 Работодатель вправе, выслушав пожелания работника, определять замещение отсутствующего преподавателя или другого работника школы.

2.6. Распределение педагогической нагрузки производится директором МБОУ ДО «Тарская ДШИ». Педагогическая нагрузка на определенный срок, в т.ч. только на учебный год, может быть установлена в следующих случаях:

- для выполнения педагогической нагрузки педагогов, находящихся в отпуске по уходу за ребенком;
- для выполнения педагогической нагрузки педагогов, отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам.

2.7. Работники помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу за плату, которая не считается совместительством.

3. Оплата труда

3.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии с законодательством РФ и Положением о системе оплаты труда. Выплата ежемесячных надбавок и премий работникам производится в соответствии с Положением (Приложение № 6, 7).

3.2. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 27 числа данного месяца, заработная плата за вторую половину месяца выплачивается 12 числа месяца, следующего за расчетным. Вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 11 число месяца, первая выплата заработной платы производится 27 числа данного месяца, а приступившим к работе с 11 по

31 число – первая выплата заработной платы производится 12 числа месяца, следующего за расчетным.

3.3. На основании статьи 140 ТК РФ «При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производятся в день увольнения работника.

3.4. Работникам, проходящим обучение, повышающим свой профессиональный уровень по направлению учреждения, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата (согласно ТК РФ ст. 173-177);

3.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.6. Выплата заработной платы производится безналичным расчётом и переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором.

3.7. Расчетные листки с указанием информации выдаются за день до выдачи заработной платы.

3.8. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (Основание ст.136 ТК). При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сотой (1/100) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.9. Работникам, условия труда на рабочих местах которых не соответствуют нормам по результатам специальной оценки условий труда, производится выплата ежемесячной надбавки за особые условия труда в размере 4% оклада.

3.10. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного на территории РФ.

3.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель и учредитель в лице администрации Тарского муниципального района.

3.12. Расчет стоимости часа для расчета ночных, праздничных, сверхурочных работ при пятидневной и шестидневной рабочей недели представлены в Приложении № 9 к Коллективному договору работников МБОУ ДО «Тарская ДШИ» на 2020-2023 годы.

4. Трудовой договор

4.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах - по одному для каждой стороны, каждый из которых подписывается сторонами. До подписания Трудового договора Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в учреждении Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

4.2. При расторжении срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия Работодатель обязан предупредить об этом работника не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

4.3. 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. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72 Трудового кодекса РФ.

4.4. В условиях трудового договора может быть включено испытание с целью проверки соответствия работника получаемой работе. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре, отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания. Срок испытания при приеме работников - до 3-х месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – до 6 месяцев.

4.5. Испытания при приеме на работу не устанавливаются для лиц, указанных в ст.70 и ст.207 Трудового кодекса РФ.

При неудовлетворительном результате испытания Работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

Каждому вновь принятому работнику устанавливается адаптационный

период сроком не свыше двух месяцев, в течение которого к нему не будут применяться наказания за упущения в работе, за исключением случаев преднамеренного нарушения трудовой и производственной дисциплины.

5. Обеспечение занятости. Подготовка и повышения квалификации персонала.

5.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием представителя работников.

5.2. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за два месяца, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, предоставлять представителю работников учреждения проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3 Сокращение производить лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения.

5.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

5.5. При сокращении численности или штата не допускается увольнять двух работников из одной семьи.

5.6. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников, имеют следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.
- одинокие матери (отцы), воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

5.7 Лицам, получившим уведомление об их сокращении, предоставляется свободное от работы время не более 10 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.8. При увольнении работника по сокращению численности или штата выплачивается выходное пособие в размере, установленном законодательством, согласно ст. 178 ТК РФ.

5.9. Работодатель способствует обучению работников, совмещающих работу с учебой.

5.10. В целях обеспечения и закрепления в учреждении высококвалифицированных кадров, создания работникам условий эффективного труда, личностного роста Работодатель обязуется:

- создать условия для профессионального роста работников путём направления их на курсы повышения квалификации не реже одного раза в три года;

- создать условия для профессионального роста работников путём организации иных форм профессиональной подготовки (семинаров, практикумов, стажировок);

5.11. Гарантировать работникам, совмещающим работу с обучением компенсационные выплаты, согласно гл. 26 ТК РФ.

5.12. Работникам, обучающимся на заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году оплачивать проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем.

Продолжительность основного удлиненного оплачиваемого отпуска для педагогических работников - 56 календарных дней, для остальных категорий работников - 28 календарных дней. Для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день. Работнику, являющемуся инвалидом ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется 30 календарных дней.

6.2. В соответствии со ст. 123 ТК РФ очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

6.3. Продолжительность рабочей недели для педагогических работников определяется тарификацией, продолжительность ежедневной смены расписанием и не может быть более 36 в неделю. Продолжительность рабочей недели для технического персонала определяется трудовым законодательством графиком работы и не может превышать 40 часов в неделю.

6.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

- для работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

6.5. Учитывая специфику работы учреждения, работники могут привлекаться к работе в выходные, праздничные дни с предоставлением другого дня для отдыха (как правило, это каникулярные дни) с согласия работника, либо оплатой работы не менее, чем в двойном размере.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном законодательством РФ. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

6.6. Продолжительность рабочей недели для преподавателей 6 дней, с одним выходным днём воскресенье.

Продолжительность рабочей недели для штатных работников 5 дней (кроме уборщиков служебных помещений), с двумя выходными днями - суббота, воскресенье. Для уборщиков служебных помещений продолжительность рабочей недели 6 дней, выходной воскресенье.

6.7. Объем учебной нагрузки распределяется равномерно на все шесть дней. В исключительных случаях, по производственной необходимости и разрешению работодателя учебная нагрузка может составлять 8 часов в день с обязательным перерывом 30 минут, которые в рабочее время не включаются.

6.8. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, генеральная уборка, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

6.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению **может быть** предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, согласно ст. 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (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;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам, имеющим детей до 14 лет – до 14 календарных дней в году.

-педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года,

Преподаватель имеет право выйти на работу, прервав свой годовой отпуск, отпуск по уходу за ребенком до 3-х лет.

7. Охрана труда.

7.1. Организация и обеспечение управления охраной труда и безопасных условий труда.

7.1.1. Работодатель обязуется:

Планировать при формировании расходных обязательств Учреждения средства на мероприятия по охране труда в МБОУ ДО «Тарская ДШИ».

Обеспечивать ежегодное составление и утверждение плана мероприятий по улучшению условий и охраны труда, обеспечение их выполнения (Приложение № 5).

Организовывать проведение медицинских осмотров согласно Перечня должностей и профессий работников (Приложение № 3).

Использовать денежные средства на мероприятия по охране в размере лимитов, предоставленных на эти цели.

Проводить специальную оценку условий труда на рабочих местах, а также предоставлять по требованию работника копию карты специальной оценки условий труда рабочего места. По результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, разрабатывать соответствующий план мероприятий по улучшению условий труда и оздоровлению.

Предоставлять работникам информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья, о принятых мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов, выдаваемых сертифицированных средствах индивидуальной защиты, компенсациях, предусмотренных действующим законодательством.

Информировать работников об их правах и обязанностях в области охраны труда.

Создавать для инвалидов условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации.

Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях согласно графику, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку

знаний и требований охраны труда. (Приложение № 4).

Создать список уполномоченных по охране труда МБОУ ДО «Тарская ДШИ» (Приложение № 6)

7.1.2. Работники обязуются:

Соблюдать требования правил, норм, инструкций по охране труда.

Правильно применять средства коллективной и индивидуальной защиты.

Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда.

Соблюдать технологическую дисциплину, установленные требования обращения с машинами, механизмами, оборудованием.

Проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, выполнять рекомендации по результатам проведенных исследований.

7.2. Обеспечение прав и гарантий работников в сфере охраны труда

7.2.1. Работодатель обязуется обеспечить работников специальной одеждой и специальной обувью, предусмотренной установленными нормами для профессий и должностей; моющими, смывающими и обеззараживающими средствами прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия по перечню профессий и должностей (Приложения № 8, 7).

8. Условия работы, охрана и безопасность труда

8.1. Социальные гарантии и льготы

8.1.1. Для осуществления практической работы по социальному страхованию с соответствии с положением о Фонде социального страхования Российской Федерации, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 12 февраля 1994 г. № 101, в МБОУ ДО «Тарская ДШИ» образована комиссия по социальному страхованию. (Приложение № 1)

8.1.2. Работодатель обязан обеспечить своевременно и в полном объеме перечисление страховых взносов в пенсионный фонд и фонд социального страхования.

8.1.3. Работодателем предоставляются дополнительные социальные гарантии и льготы:

- Ходатайствовать и содействовать в предоставлении работникам, имеющих детей дошкольного возраста, мест в детских дошкольных учреждениях (детских садах).
- Предоставлять оплачиваемый день (отгул) для участия в спортивных мероприятиях.

8.2. Возмещение вреда, причиненного здоровью работника

8.2.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых

обязанностей, и возмещает наступивший вред в соответствии с действующим законодательством РФ.

8.2.2. Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора или в случае неурегулированных разногласий, в судебном порядке.

8.3. Выплата пособий и компенсаций, другие гарантии работникам

8.3.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке, установленном законодательством РФ:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в других случаях, предусмотренных законодательством РФ.

8.3.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

8.3.3. В целях социальной поддержки работников МБОУ ДО «Тарская ДШИ», оказавшихся в сложной материальной ситуации, по личному заявлению работника и при предоставлении подтверждающих документов выплачивается материальная помощь в соответствии с Положением. (Приложение № 2).

9. Заключительные положения

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование Коллективного договора и ознакомление с ним работников МБОУ ДО «Тарская ДШИ» в 10-тидневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с Коллективным договором непосредственно при приеме на работу (до заключения трудового договора).

9.2. Работодатель обязуется направить настоящий Коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения, на регистрацию в орган по труду в семидневный срок со дня подписания.

9.3. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной основе.

Комиссия проверяет выполнение Коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений Работодателя и работников. Заседания комиссии должны проводиться не реже одного раза в квартал, с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

Итоги выполнения Коллективного договора ежегодно рассматриваются на собрании работников и оформляются протоколом. От каждой из сторон на собрании выступают непосредственно их первые руководители.

На время осуществления деятельности по контролю за выполнением

коллективного договора члены комиссии освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка. Члены комиссии не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу, перемещены или уволены Работодателем без предварительного согласия представителя работников.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.6. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового Коллективного договора за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

9.7. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трех месяцев при заключении нового Коллективного договора;
- одного месяца при внесении изменений и дополнений в Коллективный договор.