

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская школа искусств г. Макарова»
Сахалинской области**

Принят на общем собрании трудового коллектива МБУДО «ДШИ г. Макарова»
«04» апрель 2022 г.

От работников:
Преподаватель
МБУДО «ДШИ г. Макарова»
Глухова (В.В. Глухова)
«04» апрель 2022 г.



От работодателя:
Директор
МБУДО «ДШИ г. Макарова»
Сталевская Н.А. Сталевская
«04» апрель 2022 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022 – 2025 гг.**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Регистрационный № 183 от «31» мая 2022 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская школа искусств г. Макарова» Сахалинской области (далее – Школа).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Школы, в лице представителя трудового коллектива Школы Глуховой Валентины Владимировны;
- работодатель в лице директора Школы Сталевской Натальи Анатольевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. Действие коллективного договора распространяется на всех работников Школы. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Школы, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Школы. При смене формы собственности Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации Школы в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности Школы любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или

продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Настоящий договор вступает в силу с момента подписания его сторонами.

1.8 Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива путем согласования:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г. Макарова» Сахалинской области (далее – Школа).
- 3) должностные инструкции работников Школы.

1.9. Стороны определяют следующие нормы управления Школой непосредственно работниками:

- учёт мнения (по согласованию) трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Школы, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Прием на работу оформляется трудовым договором, на основании которого работодатель вправе издать приказ о приеме на работу (статья 68 ТК РФ с изменениями, внесенными в нее Федеральным законом от 22.11.2021 № 377-ФЗ). Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые

отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 72 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается на каждый учебный год работодателем (директором Школы) исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами.

Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

В рабочее время педагогических работников Школы в зависимости от занимаемой должности включается учебная (преподавательская), воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с учащимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальным нормативным актом Школы с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Школы определяется правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства (ст. 48 Закона РФ «Об образовании в Российской Федерации»).

Учебная нагрузка педагогических работников Школы на новый учебный год устанавливается директором Школы. Учебная нагрузка определяется с учетом количества часов по учебным планам, рабочим программам учебных предметов, образовательным программам, кадрового обеспечения Школы и оговаривается в трудовом договоре с педагогическим работником.

2.6. При установлении учебной нагрузки педагогическим работникам на новый учебный год, для которых Школа является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем.

Объем педагогической нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов, сокращения классов, отчисления учащихся.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, педагогическая нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем педагогической нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Педагогическая нагрузка работникам других образовательных учреждений (совместители) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Педагогическая нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.9. Педагогическая нагрузка осуществляется в соответствии с приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, установленной на начало учебного года, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов, отчисления учащихся;

- временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с учебной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличения педагогической нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года, и по согласию работника не более 300 часов в течение календарного года);

- простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работу педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;
- возвращения на работу педагогического работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в пункте «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При отчислении учащихся – в день создания приказа директора. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, в соответствии с действующим законодательством РФ.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (подтверждается документально).

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме работника на работу (до подписания трудового договора, ст.68 ТК РФ) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Школе.

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

2.14. Работодатель включает в Трудовой договор дополнительные льготы и преимущества для женщин, имеющих детей, в целях создания условий для совмещения ими обязанностей по воспитанию детей с трудовой деятельностью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики в Российской Федерации»).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА

И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом требований профессиональных стандартов и перспектив развития Школы.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года, при наличии соответствующих курсов повышения квалификации.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации 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).

3.3.3. Предоставить гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставление гарантий и компенсаций, установленных статьями 173-177 ТК РФ, работникам, получающим второе образование соответствующего уровня, за счет бюджетных средств действующим законодательством не предусмотрено.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденный приказом Минобрнауки РФ от 07.04.2014 № 276. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается квалификационная категория. Наличие квалификационной категории является основанием для установления повышающих коэффициентов к заработной плате.

3.3.5. Предоставить возможность профессионального обучения (переобучения) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

4.1. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации, работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 настоящего Кодекса.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений работодатель принимает необходимые меры, предусмотренные настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

4.2. Работодатель содействует трудоустройству высвобождаемых работников учреждения или сохраняют возможность их занятости в учреждении, вновь образуемых на базе их имущества.

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в Школе свыше десяти лет. В соответствии со статьей 261 ТК РФ одинокие родители, воспитывающие малолетних детей до 14 лет, либо детей инвалидов до 18 лет не могут быть уволены в связи с сокращением численности или штата Учреждения, в связи с чем преимущественное право в отношении них не рассматривается.

4.3.2. Работнику, увольняемому из организации, расположенной в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи

81 настоящего Кодекса), превышает один месяц, работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, а если длительность периода трудоустройства превышает два месяца, - за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц (статья 318 ТК РФ).

4.3.3. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных из Школы в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Школы (ст.91 ТК РФ), индивидуальными расписаниями преподавателей, годовым учебным планом, планом работы Школы на учебный год, графиком сменности, утверждаемыми директором Школы, а также условиями трудового договора, должностными (трудовыми) инструкциями.

5.2. Для работников из числа административно-управленческого и вспомогательного персонала Школы устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать: 40 часов в неделю для мужчин; 36 часов в неделю для женщин.

5.3. Для педагогических работников Школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, объемов педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и должностными (трудовыми) инструкциями. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в [порядке](#), установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и

окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. (ст. 93 ТК РФ).

Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника и учебного кабинета.

Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.4. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в организации не требуется (приказ Минобрнауки России от 11.05.2016 № 536)

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Школы к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в соответствии со ст. 153 ТК РФ. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, в день отдыха оплате не подлежит.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников-инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников Школы к выполнению работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными (трудовыми) обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников Школы, являются для них рабочим временем.

В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической, методической, организационной работе в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного

объема педагогической нагрузки, определенной до начала каникул, может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца).

График работы в каникулярное время утверждается приказом директора Школы.

5.9. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124,125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. (ст.128 ТК РФ)

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – до 3 дней;

5.11.2. По письменному заявлению предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и уставом Школы (ст.335 ТК РФ).

5.12. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Школы и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

6. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Школы производится в соответствии с Положением об оплате труда работников, разработанным на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств г.Макарова», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Макаровский городской округ» от 08.08.2017 № 671.

6.2. Заработная плата работников Школы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы по соответствующим профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;
- повышающие коэффициенты;
- выплаты стимулирующего и компенсационного характера.

6.3. Выплата заработной платы работникам производится два раза в месяц:

- за первую половину месяца – 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца – 10 числа следующего месяца.

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

Заработная плата выплачивается работнику, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для

перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Работодатель обязуется:

- создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников;
- создать условия для осуществления сопровождаемого содействия занятости инвалидов;
- предоставить дополнительные льготы

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- оснащение средствами коллективной защиты;
- обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по

использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований;

недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 214, 214.1, 215 ТК РФ);

- включение в трудовые договоры работников или утверждение локальным нормативным актом норм выдачи СМОБС, соответствующих условиям труда на рабочем месте, с доведением до сведения работника в письменной или электронной форме способом, позволяющим подтвердить ознакомление, и информирование работников о правилах применения СМОБС при их выдаче (приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 № 1122н);

- ознакомление работников при проведении вводного инструктажа с правилами обеспечения работников СИЗ, а также с соответствующими его профессии (должности) типовыми нормами выдачи СИЗ (приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н).

7.3. С целью развития и совершенствования работы по охране труда, направленной на обеспечение профилактики несчастных случаев на производстве и снижение профессиональной заболеваемости:

- проводить ежегодно с 28 апреля по 28 мая месячник охраны труда, посвященный Всемирному дню охраны труда (согласно Положению о проведении месячника охраны труда в Сахалинской области, утвержденному постановлением Правительства Сахалинской области от 10.03.2017 № 108).

- проводить мероприятия по информированию работников о ВИЧ-инфекции/СПИДа, путях профилактики, возможностях лечения и недопущении стигматизации (предвзятого негативного отношения к человеку) и дискриминации в отношении людей, живущих с ВИЧ.

8. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

УРЕГУЛИРОВАНИЕ РАЗНОГЛАСИЙ И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

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

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

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

8.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.

8.5. Работодатель принимает к рассмотрению направленные ему в письменной форме требования работников в течение десяти дней со дня получения такого требования.

8.6. Стороны создают необходимые условия для урегулирования разногласий, конфликтов, коллективных трудовых споров в соответствии с действующим законодательством.

8.7. Ни одна из сторон коллективного договора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

8.8. Настоящий коллективный договор действует со дня его подписания.

8.9. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.10. Отчет о выполнении коллективного договора производится ежегодно на общем собрании трудового коллектива Школы.

9. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

9.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

9.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения;

9.3. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара;

9.4. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, педагогического состава и обслуживающего персонала образовательного учреждения;

9.5. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

9.6. Организует и проводит в учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эвакуации зданий и сооружений образовательных учреждений и организаций»;

9.7. Готовит инструкции по хранению пожароопасных веществ на складах учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности, организует наличие и исправность систем вентиляции учебных и вспомогательных помещений;

9.8. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы;

9.9. Осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов на территории, прилегающей к зданию).

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 710858474967985478426001373498448859431888587534

Владелец Сталевская Наталья Анатольевна

Действителен с 11.10.2022 по 11.10.2023