

Представитель трудового
коллектива МБУДО
«Милютинская ДШИ»
О.В. Пирогова
«03» марта 2025г.

Дирекtor МБУДО
«Милютинская ДШИ»
А.Н. Порков

«03» марта 2025г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Милютинская детская школа искусств»
на период с 03.03.2025г. – по 02.03.2028г.

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию
в управлении по труду министерства
труда и социального развития
Ростовской области

Регистрационный № _____ от 18.06.2025
25608/25-870

ст. Милютинская
2025год

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Милютинская детская школа искусств»
(наименование организации)

в лице директора Попова Андрея Николаевича,

(Ф.И.О. работодателя)

именуемый далее «**Работодатель**», и работники организации
(«**работники**»), представленные общим собранием трудового коллектива
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Милютинская детская школа искусств»

(наименование организации или иные представители, избираемые работниками)
в лице представителя Пироговой Оксаны Владимировны

(Ф.И.О представителя)

1.3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать на договорной основе путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий Работодателем, стороны отказываются от проведения забастовок, применения локаутов и др.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене формы собственности (частная, государственная, муниципальная, иная форма собственности – ст. 212 Гражданского кодекса Российской Федерации) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.5. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.7. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения, либо в порядке, установленном настоящим коллективным договором.

1.8. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, а действие коллективного договора, заключенного в

филиале, или ином обособленном структурном подразделении организации, - на всех работников соответствующего подразделения.

1.9. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с 03.03. 2025г.
(с момента подписания).

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменной форме, как на неопределенный срок, так и на определенный срок, с учетом предельных сроков, условий и порядка заключения срочного трудового договора, установленных действующим трудовым законодательством. Возможно установление испытательного срока в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель:

2.2. Обязуется до подписания трудового договора ознакомить под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, порядком защиты персональных данных работника, каждого вновь принимаемого на работу до заключения с ним трудового договора. Работодатель в течение 2-х недель с момента приема на работу работника представляет в территориальный орган государственного пенсионного страхования заполненную анкету на страхование работника.

2.3. Не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без письменного согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.4. Обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов и иных нормативно-правовых актов (содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права) Российской Федерации, Ростовской области;

- своевременное заключение (перезаключение) коллективного договора в порядке, определенном действующим законодательством;

- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

- информирование представителей работников по вопросам: реорганизации или ликвидации организации; введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на производстве или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭК или КЭК);

- разработку плана социально-экономического развития организации,

в том числе:

- техническое перевооружение производства с целью повышения его эффективности.

2.5. Трудовой коллектив обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности МБУДО «Милютинская ДШИ», в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов производства;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 Трудового кодекса Российской Федерации);
- представительствовать от имени работников на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;
- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора (статья 41 Трудового кодекса Российской Федерации);
- вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;
- инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей трудового коллектива;
- обеспечивать защиту работников на представительство своих интересов в суде, комиссиях по трудовым спорам, трудового законодательства.

2.6. Работник обязуется:

- способствовать выполнению производственных задач;
- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- повышать свой профессиональный уровень, проходить обязательную курсовую переподготовку педагогов не реже 1 раза в 3 года в количестве не менее 30 часов;
- укреплять свое здоровье.

РАЗДЕЛ 3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

3.1. Признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников.

3.2. Обязуется не производить сокращение численности или штата работников, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде, чем приступить к проведению мероприятий по сокращению численности или штатов работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать или минимизировать количество сокращаемых рабочих мест.

3.3. Предусматривает в случае проведения реорганизационных процедур сохранение не менее 80 процентов рабочих мест.

3.4. Обеспечивает при кратковременном снижении объемов финансирования:

- временную приостановку найма новых работников на вакантные места;

- перевод работников на режим неполного рабочего времени с их письменного согласия с учётом мнения трудового коллектива и соблюдением норм трудового законодательства;

- сокращение управленческих расходов;

- другие меры, направленные на сокращение издержек.

3.5. Обеспечивает при массовом высвобождении с учетом мнения трудового коллектива или представителей, избираемых работниками:

- разработку плана переобучения, повышения квалификации высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора, предусматрев сохранение средней з/платы на период обучения;

- сохранение за высвобождаемыми работниками социальных льгот, предусмотренных для работников данной организации;

3.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизации, а также сокращением численности и штата рассматривает в соответствии с действующим Уставом организации с учетом мнения трудового коллектива, с предоставлением обоснования по сокращению.

3.7. Основными критериями массового увольнения стороны считают:

- ликвидацию предприятия с численностью работников 15 и более человек;

- сокращение численности или штата работников предприятия на 10% и более от общей численности работников в течение 30 календарных дней.

Работодатель:

3.8. Обязуется предварительно, не менее чем за 2 месяца, а при массовом сокращении не менее чем за 3 месяца до принятия решения о сокращении численности или штата работников в письменной форме уведомлять трудовой коллектив или представителей, избираемых работниками, о возможном сокращении численности или штатов, представлять планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и проводить с ним переговоры о

соблюдении прав и интересов работников.

3.9. Проводит сокращения численности или штата работников лишь тогда, когда работодателем исчерпаны все возможные меры его недопущения:

- снижение административно-управленческих расходов;
- временное ограничение приема кадров;
- упреждающая переподготовка кадров, перемещение их внутри организации на освободившиеся рабочие места;
- отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- ограничение круга совместителей и временных работников;
- введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях, в целом по организации осуществляется с персональным предупреждением об этом работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

3.10. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.11. При расширении производства обеспечивает приоритет приема на работу лиц, ранее высвобожденных из организации в связи с сокращением численности (штата) и добросовестно работавших в ней.

3.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст. 179 Трудового кодекса Российской Федерации, а также лиц, увольнение которых не допускается ст.261, 269 Трудового кодекса Российской Федерации, предоставляет лицам:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в данной организации свыше 10 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери и лица с семейными обязанностями, имеющие ребёнка в возрасте до 14 лет.

3.13. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставлять по их письменному заявлению не менее одного оплачиваемого дня в неделю для поиска работы.

Трудовой коллектив обязуется:

3.14. Выражать мнение трудового коллектива при увольнении работников по инициативе работодателя, в случаях установленных законодательством, представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

3.15. Предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации организаций, вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

3.16. Участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации.

РАЗДЕЛ 4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, **работодатель с учётом мнения общего собрания трудового коллектива:**

4.1. Разрабатывает единый план подготовки, переподготовки и повышения квалификации персонала в учебном заведении и доводит его до сведения работников.

4.2. Осуществляет любое должностное перемещение с учетом предварительного переобучения в соответствующей учебной структуре с обязательной аттестацией на основе квалификационных требований к профессиям и должностям.

4.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

4.4. Предусматривает при заключении трудового договора с работниками условие о своевременном повышении уровня профессиональной квалификации.

4.5. Обеспечивает право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

4.6. Оплачивает один раз в год проезд туда и обратно студентам, впервые обучающимся по заочной форме обучения в высших учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, в размере 100% стоимости проезда; а обучающимся в средних профессиональных учебных заведениях 50% стоимости проезда.

4.7. Предоставляет работникам, успешно обучающимся в высших, средних учебных заведениях дополнительные отпуска, гарантии и компенсации в соответствии с действующим законодательством.

(Гарантии и льготы предоставляются работнику, получающему соответствующее образование впервые. В случае обучения в двух учебных заведениях льготы и гарантии предоставляются в связи с обучением только в одном по выбору работника на основании его письменного заявления).

РАЗДЕЛ 5. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения трудового коллектива, а также с учетом специфики работы.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для административно-хозяйственного, обслуживающего и технического персонала определена в количестве 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин. Продолжительность рабочего времени или норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, устанавливаемых педагогическим работникам в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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» (далее – приказ 1601) с учетом объема фактической учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников, определяемого в соответствии с приказом 1601, а также времени, необходимого для выполнения входящих в рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой ими должности иных предусмотренных квалификационными характеристиками должностных обязанностей.

5.3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени производится как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя, (сверхурочные работы) в порядке, предусмотренным действующим законодательством.

Привлечение к сверхурочным работам, работе в выходные и праздничные дни производится по распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с учетом мнения трудового коллектива, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Сверхурочные работы не должны превышать 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

5.4. По распоряжению работодателя работники эпизодически по необходимости могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.5. Продолжительность работы накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

5.6. В течение ежедневной работы административным работникам, техническому и обслуживающему персоналу предоставляется перерыв для отдыха и питания в соответствии с утвержденным распорядком дня, который используется по своему усмотрению и в рабочее время не включается. Педагогическим работникам, которые выполняют свои обязанности непрерывно, перерыва для приема пищи не устанавливается (обучение в школе осуществляется в одну смену). Таким работникам (при необходимости) обеспечивается возможность приема пищи в течение рабочего дня в специально отведенном для этой цели помещении.

5.7. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.8. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется педагогическим работникам продолжительностью не менее 56 календарных дней, а остальным работникам не менее 28 календарных дней. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней из расчёта 6-дневной рабочей недели (статья 23 Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5.9. На тех участках (видах работ), где по условиям производства не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с соблюдением продолжительности рабочего времени за учетный период (месяц, квартал, год), не превышающей норму рабочих часов за учетный период.

5.10. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем с учетом мнения выборного

представительного органа работников и утвержденного не позднее, чем за 2 недели до истечения календарного года.

5.11. Отдельным категориям работников, помимо отпуска, гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

5.12. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому работодатель предоставляет по его письменному заявлению соответствующее дополнительное число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.13. Ежегодный основной и дополнительный отпуска суммируются и по желанию работника с согласия руководителя организации могут предоставляться по частям в течение рабочего года.

5.14. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнением родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению с разрешения руководства организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалида с детства) в возрасте до 18 лет сверх установленных законодательством (ст.262 Трудового кодекса Российской Федерации) дополнительных оплаченных выходных дней;
- одинокой матери (отцу), имеющей (ему) ребенка до 14 лет;
- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок согласно медицинскому заключению;
- в связи с юбилеем;
- в связи с бракосочетанием самого работника или его детей;
- в связи с переездом на новое место жительство;
- для ликвидации аварии в доме;
- для празднования серебряной (золотой) свадьбы;
- в связи с похоронами близкого родственника;
- родителям, в связи с проводами детей в армию;
- родителям детей первого класса -1 день (1 сентября).

5.15. Работнику, проработавшему в учреждении 10 и более лет по его желанию и согласованию с администрацией может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы сроком на 1 год с сохранением места.

5.16. Трудовой коллектив обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
- представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;
- осуществлять контроль за соблюдением требований статья 113 Трудового кодекса Российской Федерации при привлечении к работе в

исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

– уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

– вносить работодателю представления об устраниении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

– осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА ТРУДА, ГАРАНТИРОВАННЫЕ И КОМПЕНСАЦИОННЫЕ ВЫПЛАТЫ

6.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме.

6.2. Оплата труда производится по часовым тарифным ставкам и должностным окладам согласно штатному расписанию для руководителей, специалистов и служащих.

Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливаются:

– работникам организаций, финансируемых из бюджетов, – соответствующими законами и иными нормативными правовыми актами;

– работникам организаций со смешанным финансированием (бюджетное финансирование и доходы от предпринимательской деятельности)

– законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций;

– работникам других организаций – коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами организаций, трудовыми договорами.

Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями.

Условия оплаты труда, определенные настоящим коллективным договором, не могут быть ухудшены по сравнению с установленными Трудовым Кодексом Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами о труде.

6.3. Оплата труда работников МБУДО «Милютинская ДШИ» производится согласно Положению об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений системы образования Милютинского района, подведомственных муниципальному учреждению «Отдел культуры, спорта и молодежной политики Администрации Милютинского района, утвержденному Постановлением Администрации Милютинского района от 30.12.2022г. № 202.

6.4. Работодатель вправе повышать тарифные ставки и оклады, а также устанавливать к тарифным ставкам (окладам) индивидуальные надбавки.

6.5. Месячная оплата труда работника, отработавшего полный фонд рабочего времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного действующим

законодательством, (прожиточного минимума).

6.6. Работа в сверхурочное время, праздничные, выходные дни оплачивается в размерах не менее, чем это предусмотрено законодательством.

6.7. Выплаты премий, вознаграждений по итогам работы предприятия за год и за выслугу лет производятся в соответствии с Положением, разработанным и утвержденным работодателем с учетом мнения трудового коллектива работников.

6.8. Оплата простоя не по вине работника производится согласно действующему законодательству.

6.9. Заработка плата работников в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

6.10. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц. Заработка плата за первую половину месяца - 16 числа текущего месяца. Окончательный расчет за месяц – 1 числа месяца, следующего за отчетным. Если день выдачи заработной платы совпадает с выходным или праздничным днем, то она выдается накануне.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу и покинуть рабочее место на весь период до выплаты заработной платы, кроме случаев, оговоренных в Трудовом кодексе Российской Федерации.

6.11. Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о выплате заработной платы в соответствии со статьей 136 ТК РФ.

6.12. Работникам, уходящим в отпуск, заработка плата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

В случаях, если администрация не провела своевременную их выплату, а также не предупредила работника за две недели о дате начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника должен быть перенесен на иное время, согласованное с работником.

6.13. Средний дневной заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованный отпуск исчисляется согласно действующему законодательству.

6.14. В целях контроля за рациональным использованием финансовых средств, стороны вправе создавать комиссии по регулированию социально-трудовых отношений в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, соглашением.

6.15. Поощрение активных работников производится в соответствии с действующим Положением.

6.16. Трудовой коллектив обязуется:

- осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового Кодекса Российской Федерации в части оплаты труда;

- добиваться роста реальной заработной платы, и повышения её доли в стоимости работ и услуг;

- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

- обращаться в органы Государственной инспекции труда с

предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

– вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

– обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов трудового коллектива за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

– вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и иными нормативными правовыми актами об охране труда гарантирует права работников на охрану труда и **обязуется:**

7.1. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработанных на основе анализа производственного травматизма и профзаболеваний.

7.2. Своевременно проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, пожарной безопасности.

Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

7.3. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами организовать обязательные предварительные (при поступлении), периодические и внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников, для лиц в возрасте до 21 года - ежегодно.

На время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

7.4. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им гарантиях и компенсациях.

7.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

7.6. Заключать договор на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного страхования.

7.7. Обеспечить ежегодное бесплатное проведение диспансеризации работников.

7.8. Обеспечить учреждения необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда.

7.9. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством

для уполномоченных лиц по охране труда.

7.10. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

7.11. Лицам, имеющим по закону право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, выплачивать единовременное пособие в размере установленной на день выплаты минимальной оплаты труда за 5 лет, а также производить оплату расходов, связанных с погребением.

7.12. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов контроля за соблюдением требований охраны труда в целях проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в организации, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов контроля в установленные законами сроки.

7.13. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, по результатам которой предоставлять работникам гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.

7.14. Обеспечивать санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте в медицинскую организацию, в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

7.15. Трудовой коллектив обязуется:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации, его участках, цехах, производствах;

- контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам безопасности и охраны труда;

- контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве;

7.16. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения

работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произшедшем на производстве.
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ 8. СОЦИАЛЬНОЕ РАЗВИТИЕ КОЛЛЕКТИВА

8.1 Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательными актами Российской Федерации и Ростовской области, ветеранам войны и труда, воинам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

Обеспечить финансирование мероприятий, предусмотренных социальными программами.

8.2. Трудовой коллектив обязуется:

8.2.1. Проводить регулярную разъяснительную работу по обеспечению прав и обязанностей работающих, предусмотренных федеральными законами, как среди трудящихся, так и вновь поступающими на работу гражданами, привлекая к этой работе специалистов территориальных Управлений Пенсионного фонда.

8.2.2. Осуществлять контроль обязательного оформления вновь поступающим работникам индивидуального лицевого счета в территориальном Управлении Пенсионного фонда.

8.2.3. Организовать ежегодный (в декабре месяце) прием заявлений работников об изменении их адреса для последующего включения уточненных адресов в индивидуальные сведения.

8.2.4. Осуществлять контроль соответствия Перечней профессий и рабочих мест, передаваемых в территориальное Управление ПФР по месту регистрации предприятия и дающих право на пенсию по льготному стажу

и высуге лет, с утвержденной структурой предприятия и Уставными документами.

8.2.5.Осуществлять контроль за обеспечением реализации прав работающих граждан при их вступлении в правоотношения по обязательному пенсионному страхованию с целью уплаты дополнительных страховых взносов на накопительную часть пенсии.

8.2.6.Осуществлять контроль за своевременным перечислением удержаных из заработной платы работников дополнительных страховых взносов на накопительную часть трудовой пенсии.

8.2.7.Осуществлять контроль за своевременным представлением в территориальное Управление ПФР по месту регистрации предприятия индивидуальных сведений о стаже и страховых взносах на всех работников, независимо от формы трудовых отношений (до 1 марта каждого года).

8.2.8.Содействовать повышению уровня заработной платы, улучшению условий труда и социального обеспечения.

РАЗДЕЛ 9. СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ

В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии организации и обеспечения их занятости, вовлечении молодых работников в активную жизнь, усиления социальной защищенности работников в организации стороны договорились:

- оказывать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательно льгот и дополнительных гарантий (статьи 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации);

- контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго с учетом статьи 269 Трудового кодекса Российской Федерации;

- не допускать со стороны работодателя установления испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности в течение года со дня окончания образовательного учреждения;

- контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со статьями 122, 124, 267 Трудового кодекса Российской Федерации;

- контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 Трудового кодекса Российской Федерации).

РАЗДЕЛ 10. УСЛОВИЯ РАБОТЫ СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

10.1. Работодатель признает:

- право работников на объединение для защиты своих интересов;
- собрание трудового коллектива правомочным представителем трудового коллектива, представляющим его интересы в области трудовых и связанных с трудом иных социально-экономических вопросов;
- право на осуществление общественного контроля за соблюдением трудового законодательства, законодательства об охране труда, выполнения настоящего коллективного договора, расходованием средств социального страхования.

Работодатель:

10.2. Обеспечивает участие председателя общего собрания трудового коллектива или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции.

10.3. Включает представителей трудового коллектива в комиссии: по реорганизации, ликвидации организации, по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, расследованию несчастных случаев на производстве.

- беспрепятственно предоставляет информацию о деятельности учреждения, в том числе по социально-трудовым вопросам;
- гарантирует проведение в рабочее время собрание трудового коллектива, (конференций) 2 раза в год при условии заблаговременного согласования времени их проведения;

10.4. Собрание трудового коллектива:

- осуществляет защиту экономических и трудовых прав работников;
- направляет работу учреждения дополнительного образования детей в интересах работников и членов их семей;
- вносит предложения работодателю и участвует в рассмотрении своих предложений по социально-трудовым вопросам;
- осуществляет общественный контроль за использованием средств, направляемых на проведение социально-культурных мероприятий, оказывает содействие в формировании наблюдательных комиссий за рациональным использованием финансовых средств;
- гарантирует каждому члену трудового коллектива право на защиту своих интересов;
- представляет интересы членов трудового коллектива в суде и других инстанциях в случае возникновения производственных или социальных конфликтов.

РАЗДЕЛ 11. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Стороны, подписавшие договор, ежегодно, отчитываются о ходе его выполнения на собрании (конференции) работников организации.

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется

сторонами и их представителями, а также органами по труду исполнительной власти.

11.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

11.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора привлекаются к ответственности согласно действующему законодательству.

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Работодатель:

12.1. Тиражирует коллективный договор и обеспечивает возможность ознакомления с ним работников организации в 10-ти дневной срок с момента его подписания;

12.2. Обязуется направить настоящий коллективный договор, равно как и все возможные его изменения и дополнения в орган по труду на уведомительную регистрацию в семидневный срок со дня подписания.

12.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссия, состав которой формируется сторонами на равноправной основе и подлежит утверждению на собрании (конференции) работников.

Комиссия проверяет выполнение коллективного договора согласно плану своей работы и по фактам письменных обращений работодателя, представителя работников, отдельных работников. Заседания комиссии проводятся не реже 1 раза в год с обязательным оповещением работников об итогах проводимых проверок.

12.4. Выборный представительный орган работников вправе запрашивать и получать информацию у работодателя о ходе и итогах выполнения коллективного договора. При необходимости требует от работодателя проведения экспертизы или приглашения экспертов, оплачиваемых работодателем, заслушивает на своих заседаниях работодателя о ходе выполнения договора.

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

Приложения к коллективному договору

- 1.Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБУДО «Милютинская ДШИ».
- 2.Положение об оплате труда работников МБУДО «Милютинская ДШИ».
3. Соглашение по охране труда работников в МБУДО «Милютинская ДШИ».
- 4.Комиссия по трудовым спорам.
- 5.Комиссия по контролю за исполнением коллективного договора.