КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детской школы искусств № 17» городского округа Самара

Принят на общем собрании работников

«07» сентября 2021 г.

Протокол № 1

Министерство труда, занятости и миграционной политики Самарской области

Присвоен регистрационный номер <u>05312021</u>
от « 08 » <u>Cluf Lipl</u> 2021 г.
(4. inlij. Mirromolla & h Mj

г. Самара

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
- 1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств № 17» городского округа Самара (далее по тексту работодатель), и работники ДШИ № 17, интересы которых представляет профсоюзная организация в лице председателя профкома.
- 1.3. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, «Самарским трехсторонним областным соглашением» на 2018-2020 гг., федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ и др. нормативными правовыми актами.
- 1.4. Стороны договорились, что председатель профкома Чернова Светлана Валериевна выступает в качестве полномочного представителя работников при разработке, заключении и внесении изменений в коллективный договор, а также ведении переговоров по решению социально-экономических проблем, оплаты труда, охраны труда, занятости, по вопросам изменения организационно-правовой формы учреждения.
- 1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников ДШИ № 17.
- 1.6. Настоящий коллективный договор разработан И заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы обсуждения и решения вопросов, составляющих содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны исполнения подтверждают обязательность условий настояшего договора.
- 1.7. Ни одна из сторон, заключивших настоящий коллективный договор, не может в течение срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. До истечения срока действия коллективный договор может быть изменен или дополнен только по взаимной договоренности сторон.
- 1.8. Заключившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством, обязуются признавать и уважать права каждой стороны.
- 1.9. Коллективный договор, а также трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством.

1.10.	Коллективный договор вступает в силу со дня подписания и действует 3 года.

2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

Стороны обязуются:

- 2.1. Контролировать оплату труда согласно постановления № 1122 от 11.09.2013г. «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования».
- 2.2. Содействовать выполнению № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отношения между работником и работодателем регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.
- 2.3. Совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, компенсационных выплат работникам.

Работодатель обязуется:

- 2.4. Осуществлять руководство учреждением в соответствии с Уставом и законодательством Российской Федерации в области образования, государственным образовательным стандартом, бюджетной и финансовой дисциплиной.
- 2.5. Осуществлять общее руководство трудовым коллективом школы, повышение уровня профессиональной обеспечивать подготовки работников педагогических (курсы повышения квалификации, аттестация педагогических работников), создавать **V**СЛОВИЯ совмещения работы с обучением в учебных заведениях; обеспечивать оптимальный подбор и расстановку кадров.
- 2.6. Осуществлять деятельность, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, создание условий для благоприятного морально-психологического климата.
- 2.7. Обеспечивать работникам оплату их труда в соответствии с образованием, стажем работы и присвоенной квалификацией.
- 2.8. Выплачивать в полном объеме заработную плату в сроки, установленные коллективным договором, представлять работникам социальные гарантии и льготы.
- 2.9. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников.
- 2.10. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.
- 2.11. Создавать безопасные условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний.

- 2.12. Совершенствовать укрепление учебно-материальной базы образовательного учреждения, обеспечивать ее сохранность и эффективное использование.
- 2.13. Обеспечивать соблюдение необходимых санитарно-гигиенических условий.
- 2.14. Знакомить вновь принимаемых работников до подписания трудового договора с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Работники обязаны:

- 2.15. Соблюдать трудовую дисциплину, выполнять правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои должностные обязанности.
- 2.16. Повышать свой профессиональный уровень.
- 2.17. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования инструкций по охране труда, противопожарной безопасности и норм СанПИНа.
- 2.18. Создавать и сохранять здоровый морально-психологический климат в коллективе.
- 2.19. В установленный срок проходить периодический медицинский осмотр согласно приказу МЗ и социального развития РФ № 29н от 28.01.2021г.
- 2.20. Бережно относиться к муниципальному имуществу.
- 2.21. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.
- 2.22. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и др. ресурсы.
- 2.23. Быть внимательными и вежливыми с детьми, родителями, членами коллектива.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ГАРАНТИИ ЗАНЯТОСТИ

- 3.1. Прием на работу оформляется заключением письменного трудового договора.
- 3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 3.3. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 3.4. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами (ст. 60 ТК РФ).
- 3.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, оплата труда и др.
- 3.6. Объем учебной нагрузки педагогического работника определяется тарификацией ежегодно в сентябре и отражается приказе директора, в течение учебного года нагрузка педагогических работников может меняться в большую или меньшую сторону с письменного согласия работника.
- 3.7. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).
- 3.8. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.
- 3.9. В случае противоречия условий коллективного договора и трудового договора в отношении работников, на которых распространяется действие коллективного договора, действуют те нормы, которые в наибольшей степени отвечают интересам работника.
- 3.10. Если работник не приступил к работе в день начала работы без уважительных причин, то трудовой договор может быть аннулирован (ст. 61 ч.4 ТК РФ).
- 3.11. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественное право сохранения работы предоставляется

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным — при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание, инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от производства (ст. 179 ТК РФ).

- 3.12. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов имеют:
 - работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - ∘ многодетные матери (отцы).
- 3.13. Работодатель обязуется предпринимать соответствующие меры, направленные на снижение социальной напряженности в коллективе:
 - о ограничивать прием работников со стороны при планируемом уменьшении численности обучающихся (воспитанников);
 - о при необходимости предоставлять работникам право добровольного ухода в очередной отпуск, не предусмотренный графиком;
 - по согласованию с работником устанавливать режим неполной занятости.
- 3.14. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие открывшихся вакансий.
- 3.15. Работодатель обязан предупредить работника персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения о предстоящем увольнении, в связи с ликвидацией образовательного учреждения, сокращением штата.
- 3.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.
- 3.17. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным

кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 настоящего Кодекса) (ч.4 ст.261 ТК РФ).

3.18. Сокращаемым работникам предоставляется один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

4. ОПЛАТА ТРУДА

- 4.1. Должностные оклады работников устанавливаются в соответствии с образованием, стажем работы и присвоенной квалификацией.
- 4.2. Аттестация работников образования производится в соответствии с Положением об аттестации руководителей и педагогических работников.
 - О присвоении квалификационной категории делается запись в трудовой книжке.
- 4.3. Заработная плата каждого работника зависит от его образования, стажа работы, квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.
 - Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда (ст. 132 ТК РФ).
- 4.4. Круг обязанностей работника определяется должностной инструкцией. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей работников, за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, работникам устанавливаются доплаты к окладу (по согласованию сторон) в пределах фонда оплаты труда и ассигнований, выделенных на установление доплат и надбавок, предусмотренных законодательством (ст. 151 ТК РФ).
- 4.5. Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением о стимулирующих выплатах. Стимулирующая выплата производится в пределах стимулирующего фонда оплаты труда.
- 4.6. Выплата заработной платы производится два раза в месяц 2 и 17 числа.
- 4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ч.2 ст.142 ТК РФ).
 - При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже ключевой ставки ЦБ РФ 1/150 действующей в это время от не выплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.
- 4.8. Производить оплату сверхурочной работы в соответствии со ст.152 Трудового кодекса РФ за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а за последующие часы не менее чем в двойном размере.

4.9. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, проводимая по совместительству, оплачивается в зависимости от отработанного времени.

- 4.10. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере:
 - работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой ставки;
 - работникам, получающим месячный оклад,- в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и праздничный нерабочий день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.
- 4.11. По желанию работника ему может быть предоставлен выходной или другой день отдыха. В этом случае работа в праздничный нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).
- 4.12. Материальная помощь работникам выплачивается в соответствии с Приложением № 1 к настоящему коллективному договору.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

- Рабочее время работников определяется 5.1. Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, a также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.
- 5.2. Административно-учебному персоналу продолжительность рабочей недели составляет не более 40 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего распорядка и уставом.
 - Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, учитель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.3. соглашению между работником и работодателем устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до 18 лет), или лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст.92 ТК РΦ).
- 5.4. Одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет по его письменному заявлению предоставляются 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств социального страхования.
- 5.5. По заявлению работника работодатель имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства.
- 5.6. Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.
- 5.7. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени не может превышать четырех часов в день и 20 часов в неделю.

- 5.8. Работа по совместительству педагогических работников производится в соответствии с Постановлением Минтруда и социального развития РФ № 41 от 30.06.2003 г.
- 5.9. Для работников, работающих по графику (сторож), ведется суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период установлен квартал.
- 5.10. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно (ст.122 ТК РФ).
- 5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который утверждается 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.
- 5.12. Педагогические работники пользуются правом на оплачиваемый отпуск 56 календарных дней. Всем остальным работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска сроком 28 календарных дней. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются.
- 5.13. Дополнительные отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с Приложением № 2.
- 5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его заявлению с разрешения руководителя может быть представлен отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ. В соответствии с ч.2 ст.128 ТК РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

- 6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболевании работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц. (Приложение № 3).
- 6.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 6.3. Организовывать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 6.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 6.5. Обеспечивать технических работников специальной одеждой, средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 6.6. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 6.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 6.8. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 6.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

- 6.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 6.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 6.12. Обеспечивать прохождение медицинского осмотра (ст. 213 ТК РФ).

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Стороны договорились о том, что:

- 7.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 7.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 7.3. Работодатель принимает решения по согласованию профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 7.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение проведения собраний, заседании, хранения ДЛЯ проведения оздоровительной, культурно-массовой документации, работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 7.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 7.6. Работодатель освобождает от работы, с сохранением среднего заработка, членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
- 7.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
 - Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК РФ.
- 7.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
- 7.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

- 7.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:
 - расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - запрещение работы и выходные, и нерабочие праздничные дни (ст. 1 13 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание, комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 TK PФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года
 - со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - выполнение работником должностных обязанностей;
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

- 8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социальнотрудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
- 8.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 8.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- 8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения и них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- 8.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 8.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 8.7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 8.8. Участвовать в работе комиссии учреждения по аттестации педагогических работников.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон.

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Осуществляют контроль за выполнением коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в полгода.
- 9.3. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- законодательством порядок установленный 9.4. Соблюдают индивидуальных и коллективных трудовых споров, разрешения используют все возможности для устранения причин, которые целью конфликтов, возникновение повлечь предупреждения использования работниками крайней меры разрешения — забастовки.
- 9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора возобновляются за три месяца до окончания срока действия данного договора.

Перечень приложений:

- 1. Положение о материальной помощи
- 2. Перечень должностей с ненормированным рабочим днем
- 3. Соглашение по охране труда администрации и профсоюзного комитета ДШИ № 17

положение о материальной помощи

Материальная помощь:

- длительное заболевание работника;
- необходимость дорогостоящего лечения;
- утрата в крупных размерах имущества в результате пожара, землетрясения, наводнения, кражи, факт которой установлен правоохранительными органами и других форс-мажорных обстоятельств;
- произошедший несчастный случай, повлекший стойкую утрату трудоспособности;
- тяжелая болезнь или смерть работника или близких родственников (супруга, детей, родителей).

Основанием для рассмотрения вопроса о предоставлении работнику материальной помощи является его заявление при предъявлении соответствующих документов.

В случае смерти работника материальная помощь выплачивается членам его семьи по их заявлению при предъявлении соответствующих документов.

Решение о выплате материальной помощи и ее конкретном размере принимается директором учреждения из бюджетных средств.

На выплату доплат материальной помощи направляются средства, полученные в результате экономии фонда оплаты труда учреждения.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ С НЕНАРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ.

- Главный бухгалтер

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодно 14 оплачиваемых календарных дней к отпуску.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА АДМИНИСТРАЦИИ И ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА ДШИ № 17

No	Мероприятия	срок	ответственные	сумма
1.	Проводить проверку	Ежегодно,	Зам.директора	6000
	исправности	август	по АХР	руб.
	электрооборудования в			
	кабинетах, проверять			
	маркировку.			
2.	Проводить опрессовку	Ежегодно, август	Зам.директора	0
	теплосети		по АХР	руб.
3.	Проводить вводный	При принятии на	Зам.директора	0
	инструктаж с вновь	работу.	по АХР	руб.
	принятыми работниками			
4.	Инструктаж по охране	Ежегодно, 2 раза	Зам.директора	0
	труда	в год	по АХР	руб.
5.	Инструктаж по технике	По мере	Зам.директора	0
	безопасности при выезде	необходимости	по АХР	руб.
	детей на мероприятия			
6.	Проводить настройку	В течение года	Зам.директора	0
	музыкальных		по АХР	руб.
	инструментов			
7.	Освещение помещений	По мере	Зам.директора	5000 руб.
	ДШИ № 17.	необходимости	по АХР	
8.	Посыпать песком подходы	Ежегодно,	Зам.директора	2000 руб.
.	к ДШИ № 17.	ноябрь-февраль	по АХР	0 0 P J 0.
	7 1	- F T - F - W		

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская школа искусств № 17» городского округа Самара

Принят на общем собрании работников «02» октября 2023 г. Протокол № 2

Министерство труда, занятости и миграционной политики	
Самарской области	
Canaperon obtacts	,
Присвоен регистрационный номер 053 1 202 1	1
or « 07 » 10 20 23 r.	1
Triny Misemaile 4. 13/	all
(должность, Ф.И.О.)	

Стороны коллективного договора работники МБУ ДО «ДШИ № 17» г.о. Самара в лице представителя работников Литвиновой Наталии Сергеевны, с одной стороны, и работодатель МБУ ДО «ДШИ № 17» г.о. Самара, Балашова Ирина Александровна с другой стороны, пришли к соглашению о внесении изменений в коллективный договор МБУ ДО «ДШИ № 17» г.о. Самара от 07.09.2021 года (регистрационный номер 05312021):

- 1. По тексту коллективного договора слова «фонд социального страхования», «Пенсионный фонд», «ФСС», «ПФР» заменить на слова «Фонд пенсионного и социального страхования РФ».
- 2. В п. 1.2. раздела 1 коллективного договора слова «интересы которых представляет профсоюзная организация в лице председателя профкома» заменить на слова «интересы которых представляет Литвинова Наталия Сергеевна»
- 3. П. 1.3 раздела 1 изложить в следующей редакции: «Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, «Самарским трехсторонним областным соглашением» на 2018-2023 гг., федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ и др. нормативными правовыми актами.»
- 4. В п. 1.4. раздела 1 коллективного договора слова «председатель профкома» заменить на «представитель работников».
- 5. Изложить в новой редакции раздел 2 коллективного договора:

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

Стороны обязаны:

- 2.1. Содействовать выполнению № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», отношения между работником и работодателем регулировать трудовым договором, заключаемым в соответствии с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Совершенствовать механизм партнерства между собой в решении вопросов социальной сферы, оплаты труда, заключении трудовых договоров, повышении квалификации, в улучшении условий и охраны труда, принимать оперативные меры по обеспечению своевременной выплаты заработной платы, компенсационных выплат работникам.

Работодатель обязан:

- 2.3. Производить начисления и оплату труда работникам учреждения в соответствии с Постановления от 11.09.2013г. № 1122 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений дополнительного образования детей городского округа Самара в сфере образования», положением об оплате труда Учреждения от ... № (Полное название), условиями трудовых договоров.
- 2.4. Осуществлять контроль за полнотой и своевременность выплат заработной платы в соответствии с образование, стажем работы и присвоенной квалификацией.
- 2.5 Осуществлять руководство учреждением в соответствии с Уставом и законодательством Российской Федерации в области образования, государственным образовательным стандартом, бюджетной и финансовой дисциплиной.
- 2.6. Осуществлять повышение уровня профессиональной подготовки педагогических работников (курсы повышения квалификации, аттестация педагогических работников), создавать условия для совмещения работы с обучением в учебных заведениях; обеспечивать оптимальный подбор и расстановку кадров.

- 2.7. Осуществлять деятельность, направленную на укрепление трудовой дисциплины, формирование стабильного коллектива, применение мер воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, создание условий для благоприятного морально-психологического климата.
- 2.8. Представлять работникам социальные гарантии и льготы.
- 2.9. Совершенствовать организацию оплаты труда, обеспечивать материальную заинтересованность работников.
- 2.10. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест.
- 2.11. Создавать безопасные условия труда, принимать меры по предупреждению производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний.
- 2.12. Совершенствовать укрепление учебно-материальной базы образовательного учреждения, обеспечивать ее сохранность и эффективное использование.
- 2.13. Обеспечивать соблюдение необходимых санитарно-гигиенических условий.
- 2.14. При заключении трудового договора Знакомить вновь принимаемых работников с Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

Работники обязаны:

- 2.15. Соблюдать трудовую дисциплину, выполнять правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно исполнять свои должностные обязанности.
- 2.16. Повышать свой профессиональный уровень.
- 2.17. Содержать рабочее место в порядке, выполнять требования инструкций по охране труда, противопожарной безопасности и норм СанПИНа.
- 2.18. Создавать и сохранять здоровый морально-психологический климат в коллективе.
- 2.19. В установленный срок проходить периодический медицинский осмотр согласно приказу МЗ и социального развития РФ № 29н от 28.01.2021г.
- 2.20. Бережно относиться к муниципальному имуществу.
- 2.21. Незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества.
- 2.22. Экономно и рационально использовать материалы, электроэнергию и др. ресурсы.
- 2.23. Быть внимательными и вежливыми с детьми, родителями, членами коллектива.

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договора с Работником;
- поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- осуществлять контроль за деятельностью Работника и требовать от него добросовестного выполнения должностных обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором и должностной инструкцией, и обязанностей, предусмотренных законодательством РФ и Уставом учреждения;
- проводить аттестацию Работника с целью оценки соответствия занимаемой должности;
- принимать в установленном порядке решения о направлении Работника в служебные командировки;
- принимать локальные нормативные акты;
- требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим трудовым договором.

Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом РФ;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- своевременную выплату заработной платы, размер которой определяется настоящим трудовым договором с учетом квалификации Работника и фактически отработанного времени.
- отдых, обеспечиваемый установлением соответствующей закону продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными документами;
- требование от Работодателя соблюдения всех условий настоящего договора;
- защиту своих трудовых прав;
- иные права, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда:
 - а) предоставление Работнику рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда;
 - б) предоставление полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте,
 - в) возмещение вреда, причиненного Работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей.
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.
- 6. Дополнить п. 3.11 раздела 3 «Трудовые отношения и гарантии занятости»: «родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.»
- 7. В п. 3.12 слово «два» заменить на «пять».
- 8. Дополнить раздел 3 «Трудовые отношения и гарантии занятости» коллективного договора следующими пунктами:
- «3.19. Работодатель обязуется соблюдать определенные действующим законодательством трудовые права работников, призванных на территории Самарской области на военную службу по мобилизации или заключивших контракт в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а именно:

- приостанавливать действие трудовых договоров на период прохождения военной службы (ч. 1 ст. 351.7 ТК РФ);
- не позднее дня приостановления действия трудового договора выплачивать работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора (ч. 5 ст. 351.7 ТК РФ);
- на период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохранять социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи) (ч. 6 ст. 351.7 ТК РФ);
- возобновить действие трудового договора в день выхода демобилизованного работника на работу (ч. 8 ст. 351.7 ТК РФ);
- предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для демобилизованного работника время в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора независимо от стажа работы у работодателя (ч. 9 ст. 351.7 ТК РФ);
- соблюдать право граждан, уволившихся с работы в связи с заключением до 21 сентября 2022 года контракта, на возобновление трудовых отношений в течение трех месяцев после завершения прохождения военной службы по контракту с преимущественным правом трудоустройства на работу (службу) по ранее занимаемой должности у работодателя (представителя нанимателя), с которым они состояли в трудовых (служебных) отношениях до заключения контракта. В случае невозможности предоставления такой должности работодатель (представитель нанимателя) предлагает другую имеющуюся у него работу (службу), не противопоказанную указанным гражданам по состоянию здоровья (п. 4 ст. 6 Федерального закона от 07.10.2022 № 379-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты РФ»).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав указанной категории работников могут устанавливаться Правительством Российской Федерации (ч. 12 ст. 351.7 ТК РФ).

«п. 3.20. Для мобилизованных работников и членов их семей предусматриваются следующие дополнительные меры поддержки:

1) для демобилизованных работников по месту работы:

- преимущественное право на оставление на работе при проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников;
- 2) для членов семей мобилизованных граждан по месту их работы:
- предоставление очередного оплачиваемого отпуска в удобное для членов семей мобилизованных граждан время;

9. п. 4.5 изложить в следующей редакции:

Стимулирующие выплаты устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда.

10. п. 4.12 коллективного договора признать утратившими силу.

11. Дополнить раздел 4 оплата труда пунктом 4.13:

«Увеличение (индексация) размеров должностных окладов (окладов) работников учреждения осуществляется на основании постановлением Администрации городского округа Самара с учетом прогноза социально-экономического развития на соответствующий период»

12. п. 5.1 изложить в следующей редакции:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора.

13. п. 5.4 коллективного договора изложить в новой редакции:

«Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами»

14. Дополнить п. 5.12 следующим предложением:

«Работнику, признанному в установленном порядке инвалидом, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 30 календарных дней.»

15. п. 5.13 коллективного договора признать утратившими силу.

16. Дополнить раздел 5 коллективного договора п. 5.15 следующего содержания:

«Запрещаются направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Гарантии, предусмотренные ч. 2 ст. 259 ТК РФ, предоставляются также работникам, имеющим детей-инвалидов, работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, а также работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.»

17. Изложить в новой редакции раздел 6 коллективного договора:

Раздел 6. ОХРАНА ТРУДА и ЗДОРОВЬЯ

6.1. Ответственность за состояние условий и охраны труда в организации берет на себя

работодатель.

Работодатель обязан 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.

- 6.2. Условия трудового договора должны соответствовать требованиям законодательных и иных нормативных актов об охране труда. В трудовом договоре указываются достоверные характеристики условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 6.3. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:
- 6.3.1. безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 6.3.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;
- 6.3.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- 6.3.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- 6.3.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- 6.3.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- 6.3.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- 6.3.8. 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;
- 6.3.9. оснащение средствами коллективной защиты;
- 6.3.10. 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;
- 6.3.11. 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;
- 6.3.12. проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- 6.3.13. 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;

- 6.3.14. 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;
- 6.3.15. предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;
- 6.3.16. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;
- 6.3.17. расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- 6.3.18. санитарно-бытовое обслуживания и медицинское обеспечение 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;
- 6.3.19. беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы **условий** труда:
- 6.3.20. выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за

- соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;
- 6.3.21. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 6.3.22. информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- 6.3.23. разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;
- 6.3.24. ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;
- 6.3.25. соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;
- 6.3.26. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;
- 6.3.27. при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.
- 6.3.28. При производстве работ (оказании услуг) на территории, находящейся под контролем другого работодателя (иного лица), работодатель, осуществляющий производство работ (оказание услуг), обязан перед началом производства работ (оказания услуг) согласовать с другим работодателем (иным лицом) мероприятия по предотвращению случаев повреждения здоровья работников, в том числе работников сторонних организаций, производящих работы (оказывающих услуги) на данной территории. Примерный перечень мероприятий по предотвращению случаев повреждения здоровья работников утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- 6.3.29. Работодатель обязан соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны; разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности; проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности; содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и

возникновении пожаров; предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территориях учреждения необходимые силы и средства.

- 6.4. Обязанности работников в области охраны труда (ст. 215 ТК):
- 6.4.1. Соблюдать требования охраны труда;
- 6.4.2. правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;
- 6.4.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;
- 6.4.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 6.4.5. проходить в установленном порядке 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;
- 6.4.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;
- 6.4.7. немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в ч. 2 ст. 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;
- 6.4.8. в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.
- 6.4.9. соблюдать требования правил противопожарного режима, проходить пожарнотехнический минимум в соответствии с требованиями Правил противопожарного режима в Российской Федерации, утвержденного постановлением Правительства РФ от 16.09.2020 № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации»
- 6.5. Стороны договорились:
- 6.5.1. обеспечить осуществление мероприятий по улучшению условий и охраны с в соответствии со ст.225 ТК РФ.
- 18. раздел 7, раздел 8 коллективного договора признать утратившими силу.
- 19. Дополнить коллективный договор разделом 10:

«10 Удаленная работа

10.1 Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой

функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте) (ч. 1, 2 ст. 312.1 Трудового кодекса Российской Федерации).

- 10.2 Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника, а также порядок предоставления дистанционному работнику ежегодного оплачиваемого отпуска и иных видов отпусков определяются трудовым договором.
- 10.3 Взаимодействие между работниками и работодателем в период удаленной работы осуществляется по телефону и электронной почте.
- 10.4 Работники должны быть на связи со своими непосредственными руководителями в течение всего рабочего дня по графику работы, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором работников.
- 10.5 Если иное не предусмотрено трудовым договором, дополнительным соглашением или приказом о переходе на удаленную работу, работник в конце каждого рабочего дня должен заполнить отчет с описанием работы, проделанной за день, и направить его по рабочей электронной почте своему непосредственному руководителю.
- 10.6 В случае необходимости работодатель обеспечивает работников оборудованием и программами для выполнения работы удаленно. Они передаются работникам по акту приема-передачи.
- 10.7 Время взаимодействия дистанционного работника с работодателем включается в рабочее время.
- 10.8 Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника.
- 10.9 Взаимодействие между Работником и Работодателем в период удаленной работы осуществляется посредством электронной почты. Дистанционный работник, чья трудовая функция связана с выполнением работы преимущественно с использованием сети Интернет, обязан быть на связи и иметь доступ в Интернет в течение своего рабочего времени, в том числе минимум каждый час проверять электронную почту.
- 10.10. Временный перевод по инициативе работодателя: производится в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, или в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Оформляется приказом директора с указанием причин, послуживших основанием для временного перевода работников на дистанционную работу, списком работников, временно переводимых на дистанционных работников техническими средствами и порядком возмещения дистанционных работником расходов, связанных с выполнением ими трудовой функции дистанционно. Согласие работника на такой перевод не требуется.
- 10.11 Иные положения, связанные с организацией труда дистанционных работников предусматриваются трудовым договором с работником в рамках главы 49.1 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также устанавливаются дополнительным соглашением к трудовому договору.»

20. Настоящие изменения вступают в силу с даты подписания сторонами.

•

От работодателя

Представитель работников

От работников

______Литвинова Н.С.

Тиректор Масас Балашова И.А.

«<u>Ol</u>» ownerpe 2023r. «<u>Ol</u>» <u>ouriers</u> 2023r.