

От Работников

Председатель
профсоюзного комитета
муниципального бюджетного
учреждения дополнительного
образования «Детская музыкальная
школа № 1» городского округа
«Город Белгород»


С.В. Андросова

« 05 » июня 2024 г.

От Работодателя

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 1»
городского округа «Город Белгород»


В.Р. Мордас

« 05 » июня 2024 г.

Управление культуры администрации города Белгорода

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 1» городского округа
«Город Белгород»

на 2024 – 2027 годы

Принят на общем собрании
работников
05 июня 2024 года
Протокол № 1

Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области
« 05 » июня 20 24 года
Регистрационный номер 6/5/24 КД
Условия, ухудшающие положение
работников НЕ ВЫЯВЛЕНЫ

(Ф.И.О.)



Белгород – 2024

Содержание

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовой договор	4
Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	6
Раздел 4. Рабочее время и время отдыха	7
Раздел 5. Оплата и нормирование труда	9
Раздел 6. Гарантии и компенсации	11
Раздел 7. Охрана труда и пожарная безопасность	14
Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора	19

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа «Город Белгород» (далее – Учреждение), и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем, в лице их представителей. Настоящий Коллективный договор заключается на 2024 – 2027 годы и действует с 05.06.2024 года по 04.06.2027 года.

1.2. Договор заключен между работодателем - муниципальным бюджетным учреждением дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа «Город Белгород», в лице директора Мордас Викторией Романовны, и работниками Учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации Андросовой Светланы Викторовны, в соответствии со ст. 31 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), далее именуемые – «Стороны».

1.3. Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов, вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определённым Сторонами.

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.5. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7. В течение срока действия Договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.8. В течение срока действия Договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются Сторонами.

1.11. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, Договором, соглашениями;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

1.12. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
- подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами, Договором, соглашениями.

Раздел 2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон только в случаях, предусмотренных ст.59 Трудового кодекса РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть

установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 Трудового кодекса РФ).

2.5. При установлении педагогическим работникам, для которых данное Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки устанавливается в соответствии с тарификацией и учебным планом, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращению количества классов.

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

2.6. Педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года, возможны только:

- а) по взаимному согласию;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов;
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 Трудового кодекса РФ).

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.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Договором, Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

3.2. Работодатель направляет работников Учреждения для переподготовки и повышения квалификации.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 Трудового кодекса РФ).

3.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 Трудового кодекса РФ.

3.3.3. Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст. 91 Трудового кодекса РФ), годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения, приказами директора Учреждения.

4.2. Для педагогических работников, работников из числа административно-управленческого персонала, учебно-вспомогательного персонала и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени преподавателя. Педагогическим работникам предусматривается один выходной день в неделю.

4.5. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

4.6. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 Трудового кодекса РФ, с их письменного согласия.

4.7. В случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

4.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды работники Учреждения привлекаются работодателем к хозяйственной и организационной работе (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом директора Учреждения.

4.9. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени.

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

4.11. Работодатель обязуется на основании письменного заявления предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- при рождении ребенка – до 5 календарных дней;
- регистрации брака – до 5 календарных дней;
- смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней;
- имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - до 14 календарных дней;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери - до 14 календарных дней.

4.12. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года по заявлению педагогического работника.

4.13. По письменному заявлению работника, предоставленному не позднее, чем за один рабочий день, работодатель обязуется освободить от работы в течение двух дней с сохранением заработной платы работников при вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-19). День (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем.

Работники предоставляют работодателю в течение 30 календарных дней с момента проведения вакцинации копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медицинский отвод.

4.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем до трех месяцев с сохранением места работы без сохранения заработной платы.

Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем предоставляется на основании:

- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем;
- справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель) нуждается в уходе;
- документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери), копии свидетельства о браке (при смене фамилии при регистрации брака) или копии свидетельства о смене имени/фамилии/отчества по собственному желанию.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда

5.1. Оплата труда – система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, настоящим Договором, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

5.2. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, качества, количества и условий выполняемой работы. Включает гарантированные доплаты, компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.3. Должностные оклады устанавливаются на основании решения Белгородского городского Совета от 24.03.2020 г. № 223 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Белгорода, подведомственных управлению культуры администрации города Белгорода».

- 5.4.** Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые пол месяца:
- за первую половину месяца 20 числа, пропорционально отработанному времени;
 - окончательный расчет за месяц 05 числа.

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

5.6. Выплата заработной платы производится путем перечисления на счет работника в банке.

5.7. Сверхурочная работа оплачивается за два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере.

5.8. Оплата труда за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст.153 Трудового кодекса РФ. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время в размере 35%.

5.10. 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 (ст. 142 Трудового кодекса РФ).

5.11. Работникам выдаются расчетные листы с указанием всех составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размеров и оснований произведенных удержаний, а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

5.12. Заработная плата рассчитывается в соответствии с «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа «Город Белгород» и включает в себя:

- должностной оклад;
- гарантированные доплаты, компенсационные и стимулирующие выплаты;
- премии.

5.13. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

5.14. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 Трудового кодекса РФ).

5.15. Установить минимальный размер оплаты труда в сумме, утвержденной Федеральным законом Российской Федерации.

Проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными актами.

Раздел 6. Гарантии и компенсации

6.1. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

6.2. Компенсации – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими предусмотренных законом обязанностей.

6.3. Помимо общих гарантий и компенсаций работникам предоставляются гарантии и компенсации, в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки или предоставления сведений о трудовой деятельности (статья 66.1 Трудового кодекса РФ) при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6.4. Стороны договорились, что Работодатель:

- своевременно организует проведение в соответствии с установленным порядком инструктажей по охране труда, противопожарной безопасности, обучение требованиям охраны труда с работниками;
- организывает в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников (ст. 220 ТК РФ);
- организует проведение специальной оценки условий труда;
- обеспечивает доступ работников Учреждения к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, в порядке, установленном локальным нормативным актом Учреждения;
- обеспечивает бесплатное пользование педагогическим работникам образовательными, методическими и научными услугами в Учреждении, в соответствии с локальными нормативными актами Учреждения.

6.5. Стороны договорились в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения (не более 5000 руб.), суточные в следующих размерах:

- служебные командировки в города Москва и Санкт-Петербург и зарубежные страны до 700 рублей в сутки;

- служебные командировки в города регионального значения 500 рублей в сутки.

6.6. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

6.7. Стороны договорились, что работники обязаны:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять целевые показатели эффективности деятельности, распоряжения и приказы Работодателя (ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- способствовать повышению эффективности труда, улучшению качества образования, использовать передовой опыт коллег;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- соблюдать чистоту на своем рабочем месте;

- соблюдать требования законодательства по защите персональных данных, режим конфиденциальности, антикоррупционной деятельности, установленные локальными нормативными актами Учреждения;

- соблюдать нормы профессиональной этики, установленные локальным нормативным актом Учреждения;

- соблюдать требования Устава Учреждения, других локальных нормативных актов, разработанных и принятых в установленном порядке Учреждением;

- незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

6.8. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации.

6.9. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в следующем абзаце, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1 Трудового кодекса РФ).

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

6.10. 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 в порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 Трудового кодекса РФ).

6.11. Работодатель обеспечивает сохранение уровня доходов работников и осуществление выплаты в размере средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключению контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

6.12. Работодатель оказывает материальную помощь работникам в случае сложного финансового положения, связанного с затратами на личное лечение, смертью близких родственников (муж, жена, мать, отец, дети), пострадавшим от несчастных случаев, стихийных бедствий и других чрезвычайных происшествий. Материальная помощь выплачивается на основании заявления работника. Выплата осуществляется при наличии финансовых средств учреждения. Вопрос о размере материальной помощи решается в индивидуальном порядке. В случае смерти работника учреждение имеет право оказывать материальную помощь родным, близким.

Раздел 7. Охрана труда и пожарная безопасность

7.1. 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.

Для реализации права работника на безопасные условия труда работодатель заключает соглашение по охране труда, с определением в нем организационных, технических, лечебно-профилактических и санитарно-бытовых мероприятий.

7.2. Работодатель обязан обеспечить:

7.2.1. безопасность работников при эксплуатации здания, оборудования, а также эксплуатации применяемых инструментов, сырья и материалов;

7.2.2. создание и функционирование системы управления охраной труда;

7.2.3. соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

7.2.4. систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;

7.2.5. реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

7.2.6. разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию объектов, вновь организованных рабочих мест;

7.2.7. режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

7.2.8. 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 утвержденными перечнями профессий и должностей, нормами

бесплатной выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты (СИЗ), нормами бесплатной выдачи смывающих и обезвреживающих средств;

7.2.9. 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;

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

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

7.2.12. организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

7.2.13. 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, а также в случае медицинских противопоказаний;

7.2.14. принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

7.2.15. 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 Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

7.2.16. санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда;

7.2.17. беспрепятственный допуск в установленном порядке 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, 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;

7.2.18. 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;

7.2.19. обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.2.20. 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;

7.2.21. 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 Трудового кодекса РФ для принятия локальных актов;

7.2.22. 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;

7.2.23. приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, здания,

осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

7.2.24. 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;

7.2.25. соблюдение требований пожарной безопасности, а также выполнение предписаний, постановлений и иных законных требований должностных лиц пожарной охраны;

7.2.26. проведение противопожарной пропаганды, а также обучение работников мерам пожарной безопасности;

7.2.27. содержание в исправном состоянии систем и средств противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допуская их использование не по назначению;

7.2.28. 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;

7.2.29. предоставление в установленном порядке при тушении пожаров на территории Учреждения необходимых сил и средств;

7.2.30. доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здание Учреждения;

7.2.31. незамедлительное сообщение в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

7.2.32. содействие деятельности добровольных пожарных;

7.2.33. разработку схем и инструкций по эвакуации на случай пожара;

7.2.34. организацию и проведение тренировок по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

7.2.35. осуществление систематических осмотров территории и здания по обеспечению на ней пожарной безопасности.

7.3. Работник обязан:

7.3.1. соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности;

7.3.2. правильно использовать оборудование, инструменты, сырье и материалы;

7.3.3. следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

7.3.4. использовать и правильно применять средства индивидуальной защиты;

7.3.5. 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;

7.3.6. незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

7.3.7. 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 деятельности работодателя, 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;

7.3.8. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

7.3.9. при обнаружении пожара немедленно уведомить о нем пожарную охрану;

7.3.10. до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожара;

7.3.11. оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров.

7.4. Каждый работник имеет право на:

7.4.1. рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

7.4.2. обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

7.4.3. получение достоверной информации от работодателя, соответствующих государственных органов и общественных организаций об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

7.4.4. отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

7.4.5. обеспечение в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке;

7.4.6. обучение по охране труда за счет средств работодателя;

7.4.7. дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае

ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

7.4.8. обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральными органами исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

7.4.9. обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, в объединения работодателей, а также в профессиональные союзы, их объединения и иные уполномоченные представительные органы работников (при наличии таких представительных органов) по вопросам охраны труда;

7.4.10. личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

7.4.11. защиту жизни, здоровья и имущества в случае пожара;

7.4.12. участие в установлении причин пожара, нанесшего ущерб его здоровью и имуществу;

7.4.13. получение информации по вопросам пожарной безопасности.

Раздел 8. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

8.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

8.3. Индивидуальные трудовые споры между работодателем и работником Учреждения по вопросам оплаты труда, установления объема учебной нагрузки, возвращения удержанных денежных сумм, представления ежегодных оплачиваемых отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, в комиссии по трудовым спорам и судах (статья 382 Трудового кодекса РФ).

8.4. Порядок разрешения коллективных трудовых споров по вопросам установления в Учреждении новых или изменения существующих социально-экономических условий труда, заключения и исполнения Договора и соглашений между Работодателем и работниками, в лице уполномоченных в установленном порядке представителей, регулируется в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

8.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с 05.06.2024 года по 04.06.2027 года.

8.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока данного Договора.

Договор принят на общем собрании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 1» городского округа «Город Белгород».

**Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью**

до (*двадцать*) листов
цифрами прописью

Директор



Мордас В.Р.

« 05 » *сентября* 20 2

