

Представитель работодателя:

Директор МБУДО ДМШ № 1



А. Г. Назимко

2021 г.

Представитель работников:

Представитель трудового коллектива

С. А. Зугрова

«29» декабря 2021 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования города Новосибирска  
«Детская музыкальная школа № 1»  
на 2022-2024 годы

Принят на собрании трудового коллектива

«29» декабря 2021 г.

Протокол № 1

Подписан «29» декабря 2021 г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Законом Новосибирской области «О социальном партнерстве в Новосибирской области».

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования города Новосибирска «Детская музыкальная школа № 1» заключаемым работодателем и работниками в лице их представителя с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами Договора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская музыкальная школа № 1» (далее - МБУДО ДМШ № 1) являются:

- МБУДО ДМШ № 1 в лице директора Назимко Александра Геннадьевича, именуемый далее Работодатель;
- работники организации в лице Представителя работников Зугровой С. А., именуемые далее Представительный орган работников.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен на период три года, вступает в силу со дня подписания его сторонами и сохраняет свое действие в течение всего срока.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодателем по согласованию с Представительным органом работников могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Такие акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. Стороны признают, что выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности МБУДО ДМШ № 1, как источника экономической стабильности, увеличения прибыли организации и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и производственно-экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом, установленной документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

Работники обязуются обеспечивать выполнение установленных норм труда, качество работы, сохранять собственность организации, соблюдать режим экономии, трудовую и технологическую дисциплину, государственные нормативные требования по охране труда.

Представительный орган работников обязуется проводить соответствующую работу в трудовом коллективе, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками своих должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил охраны труда, улучшению трудовой и технологической дисциплины.

1.7. Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников, недействительны и не подлежат применению.

1.8. Коллективный договор может быть изменен или дополнен в порядке,

предусмотренном ТК РФ.

1.9. Отказ в одностороннем порядке от выполнения обязательств, указанных в настоящем коллективном договоре, не допускается.

## 2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ, УСЛОВИИ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ КАДРОВ

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора в письменном виде.

Порядок заключения трудового договора и его условия определяются главой 11 ТК РФ и не могут ухудшать положение работника в сравнении с настоящим коллективным договором.

По общему правилу, трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника лишь в случаях, предусмотренных ст. 59 ГК РФ.

До заключения трудового договора Работодатель обязательно знакомит принимаемого работника с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.2. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет средств Работодателя.

2.3. Стороны настоящего коллективного договора признают, что необходимость повышения квалификации работника определяется Работодателем и действующим законодательством.

Работодатель организует за счет собственных средств подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

2.4. Работодатель обязуется:

- создать условия нематериального характера для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации педагогических работников (по специальности);
- повышать квалификацию работников не реже, чем один раз в три года (273-ФЗ от 01.09.2013).
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебную командировку (ст. 17 ТК РФ);
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренным ст. ст. 173-176 ТК РФ.

2.5. Работодатель обязуется не допускать массового сокращения численности работников без согласия Представительного органа работников.

2.6. Работодатель обязуется осуществлять персональное предупреждение работников о предстоящем высвобождении по сокращению штата или численности в срок не менее чем за 2 месяца.

### 3. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждёнными инструкциями работников и обязанности, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

3.2. Для директора, заместителей директора, работников из числа инженерно-технических, административно-хозяйственных, учебно-вспомогательных и иных работников, осуществляющих вспомогательные функции Учреждения, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю.

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю для работников Учреждения не может превышать:

3.3.1. для работников в возрасте до шестнадцати лет - 24 часов;

3.3.2. для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 35 часов;

3.3.3. для работников, являющихся инвалидами I или II группы - 35 часов;

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

3.3.5. для педагогических работников - 36 часов.

3.3.6. Режим рабочей недели устанавливается для работников, занимающих должности:

- преподаватель, концертмейстер в соответствии с расписанием;

- вахтер, гардеробщик, дворник, уборщик производственных и служебных помещений в соответствии с графиком сменности;

- административно-управленческий персонал и младший обслуживающий персонал – пятидневная рабочая неделя.

3.4. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя; надомный, дистанционный характер труда.

3.5. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 33 ТК РФ). 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Составление расписания уроков осуществляется с перерывами между занятиями. Преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.6. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, предусмотренном ст. 113 ТК РФ.

3.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет.

3.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями,

допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

3.9. Время осенних, зимних, весенних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

3.10. В каникулярное время работники школы привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть осведомлен не позднее, чем за две недели до его начала. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. ст. 124-126 ТК РФ.

3.12. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется с учетом категорий работников:

- заместители директора – 56 календарных дней,
- педагогические - 56 календарных дней,
- несовершеннолетние – 31 календарный дней,
- инвалиды – 30 календарных дней,
- остальные – 28 календарных дней.

3.13. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии с порядком, установленным Постановлением Мэрии г. Новосибирска от 20 июля 2015 г. N 4821 "О Порядке и условиях предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Новосибирска".

3.14. Перечень должностей работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день:

- директор – 5 календарных дней;
- заместитель директора - 3 календарных дня;
- главный бухгалтер - 3 календарных дня;
- бухгалтер (без категории, I категории, II категории) - 3 календарных дня;
- начальник отдела – 3 календарных дня;
- заведующий хозяйством - 3 календарных дня;
- секретарь руководителя - 3 календарных дня.

3.15. Работодатель обязуется:

3.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам согласно графику.

3.15.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

3.16. Общим выходным днём для работников школы является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, графиком сменности, расписанием или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

3.17. Время перерыва для отдыха и питания, а также графики сменности устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель предоставляет педагогическим работникам возможность для отдыха и питания в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются Правилами внутреннего распорядка от 30 минут до 1 часа (ст. 108 ТК РФ).

3.18. Работникам на основании письменного заявления предоставляется дополнительный отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- в связи с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- в связи с регистрацией брака - до 5 календарных дней;
- бракосочетания детей – 1 календарный день;
- призыва детей на военную службу - 1 календарный день;
- в связи со смертью близких родственников - до 5 календарных дней.

#### 4. ФОРМЫ И СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА, ВОЗНАГРАЖДЕНИЙ, ДОПЛАТ, НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. В организации устанавливается следующая система оплаты труда: повременно-премиальная.

4.2. Форма, система оплаты труда, размеры окладов (должностных окладов), виды и порядок начисления доплат и надбавок компенсационного характера, а также система стимулирования (премирования) Работников определяются положением о системе оплаты труда работников МБУДО ДМШ № 1.

4.3. Минимальная заработная плата устанавливается согласно Федеральному закону «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ. Минимальная заработная плата выплачивается при условии, что работником полностью отработана месячная норма рабочего времени и выполнены нормы труда (трудовые обязанности).

4.4. Выплата заработной платы производится не реже, чем каждые полмесяца путем перечисления на банковский лицевой счет работника 10 и 25 число. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. За три дня до срока выдачи заработной платы работнику выдается расчетный лист. Все расходы, связанные с выплатой заработной платы, несет Работодатель.

4.5. Условия оплаты труда работника учреждения устанавливаются трудовым договором. Условия оплаты труда работников учреждения, в том числе установленные им должностные оклады (оклады), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их размеры, являются обязательными для включения в трудовые договоры с работниками учреждения.

Оплата труда работников учреждений, в том числе руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров, включает:

- должностной оклад (оклад);

выплаты компенсационного характера;  
выплаты стимулирующего характера;  
выплаты по районному коэффициенту'.

Оплата труда работников учреждения, работающих по совместительству, а также на условиях неполного рабочего дня или не полной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором. Определение размеров оплаты труда работников учреждения по основной должности, а также должности, замещаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из указанных должностей.

4.6. Индексация заработной платы работников учреждения производится в соответствии с постановлением мэрии города Новосибирска.

4.7. Выплаты компенсационного характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Положением о системе оплаты труда работников МБУДО ДМШ № 1, а так же условиями оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и определением предельного уровня соотношений среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений города Новосибирска, утвержденного Постановлениями мэрии.

Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера работнику учреждения устанавливаются трудовым договором в соответствии с настоящим Положением.

4.8. Работникам учреждения установлены следующие выплаты компенсационного характера:

доплата за работу в ночное время;

доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

доплата за сверхурочную работу;

доплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы и исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.9. Специальная оценка условий труда проведена, класс вредности не установлен.

4.10. Доплата за работу в ночное время устанавливается в размере 35% должностного оклада (оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22.00 часов до 6.00 часов.

4.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере.

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

4.13. Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения, от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора приказом руководителя учреждения с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы и определяется преимущественно в размере не более 100 % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки по совмещаемой должности.

4.14. Все выплаты компенсационного характера производятся пропорционально фактически отработанному времени в расчетном периоде согласно табелю учета рабочего

времени.

4.15. В целях стимулирования работников к повышению качества выполняемой работы, а также их поощрения за выполненную работу в учреждении в пределах средств, предусмотренных на оплату труда, устанавливаются стимулирующие выплаты.

Размеры и условия их осуществления устанавливаются положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская музыкальная школа № 1».

4.16. Работникам учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

надбавка за ученую степень;

надбавка за почетные звания, соответствующие профилю выполняемой работы;

надбавка за продолжительность непрерывной работы;

надбавка за качественные показатели эффективности деятельности;

премии за выполнение важных и особо важных заданий;

премии по итогам календарного периода.

Выплаты стимулирующего характера (надбавка за качественные показатели эффективности деятельности, премии за выполнение важных и особо важных заданий, премии по итогам календарного периода) работникам устанавливаются в целях материального стимулирования труда наиболее квалифицированных, компетентных, ответственных и инициативных работников, добросовестно исполняющих свои функциональные, должностные обязанности для повышения заинтересованности работников в результате своей деятельности и не являются обязательными.

4.17. Надбавка за ученую степень, надбавка за почетные звания, соответствующее профилю выполняемой работы, устанавливается:

в размере 20% должностного оклада за почетное звание «Народный артист Российской Федерации»;

в размере 10 % должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки) - работникам, имеющим ученую степень кандидата наук, почетные звания «Заслуженный работник Российской Федерации», «Заслуженный работник культуры Российской Федерации», «Заслуженный деятель искусств Российской Федерации», «Заслуженный артист Российской Федерации» и работающим по соответствующему профилю.

4.18. Надбавка за продолжительность непрерывной работы устанавливается работникам учреждения в зависимости от продолжительности непрерывной работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент культуры, спорта и молодежной политики мэрии города Новосибирска (далее - департамент), в соответствии с размерами, указанными в таблице 1.

Таблица 1

| № п/п | Продолжительность непрерывной работы | Размер надбавки, % должностного оклада (оклада), часовой тарифной ставки |
|-------|--------------------------------------|--|
| 1     | 2                                    | 3  |
| 1     | От 1 года до 5 лет                   | 5  |
| 2     | От 5 до 10 лет                       | 10   |
| 3     | От 10 до 20 лет                      | 20   |
| 4     | От 20 лет и более                    | 30   |



В качестве непрерывной работы учитывается продолжительность работы в муниципальных учреждениях и предприятиях города Новосибирска в сфере культуры, спорта, молодежной политики, в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет департамент, при условии перерыва в работе не более 30 календарных дней.

4.19. Надбавка за качественные показатели эффективности деятельности устанавливается работникам учреждения по результатам выполнения качественных показателей эффективности деятельности работника в пределах фонда оплаты труда учреждения, в соответствии с положением о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Новосибирска «Детская музыкальная школа № 1».

4.20. Размеры надбавки за качественные показатели эффективности деятельности работнику учреждения определяются решением комиссии по установлению выплат стимулирующего характера работникам, созданной в учреждении.

4.21. Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается при наличии поручения директора учреждения конкретному работнику (работникам) выполнить важную (особо важную) работу в установленный срок. Данное поручение должно быть обоснованным и оформлено приказом директора учреждения. Решение о выплате единовременной премии за выполнение важных и особо важных работ и ее размере принимается директором учреждения и оформляется локальным нормативным актом.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий работникам учреждения максимальным размером не ограничивается.

Премия за выполнение важных и особо важных заданий устанавливается приказом директора учреждения в случае наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год. Определение наличия экономии фонда оплаты труда, утвержденного на текущий финансовый год, устанавливается локальным нормативным актом учреждения.

4.22. Премии по итогам календарного периода устанавливаются приказом директора учреждения.

4.23. Премия по итогам работы за соответствующий период (месяц, квартал, год) устанавливается с учетом личного вклада работника в общий результат труда при отсутствии нарушений исполнительской дисциплины в процентах от должностного оклада (оклада, часовой тарифной ставки).

При премировании учитывается:

успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;

выполнение порученной, в том числе, дополнительно возложенной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности Учреждения;

привлечение работника к выполнению непредвиденных, срочных, особо важных или ответственных заданий;

компетентность специалиста из числа работников при выполнении своих обязанностей, в принятии соответствующих решений;

ответственность в работе по поддержанию высокого качества обеспечения деятельности Учреждения;

активное участие работника в развитии материально-технической базы Учреждения, получении внебюджетных доходов и др.;

исполнение должностных обязанностей работниками в условиях, отклоняющихся от нормальных (сложность, срочность и повышенное качество работ, знание и применение

компьютерной и другой техники и др.).

Работникам, труд которых имеет значительный элемент творчества и не поддается оценке на каждом этапе по объективным показателям, размер премий устанавливается в зависимости от личного вклада в общий результат работы.

4.24. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.25. При неисполнении работником трудовых (должностных) обязанностей по вине Учреждения оплата труда производится в размере средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени.

## 5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1. Работодатель гарантирует права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда в соответствии с действующим законодательством и обязуется:

5.1.1. выполнять в установленные сроки комплекс организационных, технических и профилактических мероприятий по устранению опасных и вредных производственных факторов, выявленных в ходе специальной оценки условия труда, а также мероприятия по улучшению условий и охраны труда;

5.1.2. проводить специальную оценку условий труда рабочих местах;

5.1.3. обеспечить ознакомление работников под подпись об условиях и охране труда в организации, в том числе о результатах специальной оценки условий труда на их рабочих местах и о полагающихся работникам в связи с этим компенсациях в срок не позднее чем 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда. Работодатель организует размещение на своем официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети "Интернет" сводных данных о результатах проведения специальной оценки условий труда в части установления классов (подклассов) условий труда на рабочих местах и перечня мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников, на рабочих местах которых проводилась специальная оценка условий труда, в срок не позднее чем в течение 30 календарных дней со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда;

5.1.4. для всех поступающих на работу лиц проводить вводный инструктаж, инструктаж на рабочем месте по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

5.1.5. проводить специальное обучение по охране труда руководителей (директора, заместителя директора, специалиста в области охраны труда) не реже одного раза в три года;

5.1.6. организовать за счет собственных средств своевременное проведение в соответствии с действующим законодательством обязательных (предварительных/периодических) медицинских осмотров (обследований) работников;

5.1.7. допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей только при условии прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) и отсутствия медицинских противопоказаний к выполнению данной работы;

5.1.8. обеспечить условия и охрану труда женщин, лиц моложе восемнадцати лет в соответствии с требованиями действующего законодательства;

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

5.1.10. обеспечить проведение административно-общественного контроля за соблюдением условий и охраны труда;

5.1.11. создавать условия для осуществления уполномоченными (доверенными) лицами по охране труда контроля за соблюдением на рабочих местах требований норм и правил по охране труда, организовать и оплачивать их обучение, в том числе обеспечивать правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя.

5.2. 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, 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.

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

5.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством требования в области охраны труда, в том числе:

5.3.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

5.3.2. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

5.3.4. проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя;

5.3.5. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.3.6. незамедлительно извещать директора, заместителя директора учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

## 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

6.1. Работодатель обеспечивает реализацию действующего законодательства в области социального страхования в пределах своих полномочий, в том числе:

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- в случае ликвидации (реорганизации, банкротства) представляет индивидуальные сведения о работниках в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- по просьбе работников знакомит их с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

## 7. УСЛОВИЯ И ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ

7.1. Работодатель предоставляет Представительному органу работников необходимую информацию по любым социально-трудовым и экономическим вопросам.

7.2. Работодатель обеспечивает беспрепятственное осуществление деятельности собранием работников, если эта деятельность не мешает нормальной работе организации. Работодатель предоставляет для этих целей в бесплатное пользование необходимое помещение, имеющееся у Работодателя на законном основании.

7.3. Представительный орган работников признает, что проведение собраний работников организации в рабочее время допускается по согласованию с Работодателем.

7.4. Представительный орган работников обязуется проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

7.5. Представительный орган работников содействует реализации настоящего коллективного договора, осуществлению согласованных мероприятий, направленных на реализацию и защиту социально-трудовых прав работников, снижению социальной напряженности в организации.

## 8. РАЗРЕШЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

8.1. Работники принимают на себя обязательства в период действия настоящего коллективного договора, при условии его выполнения, не конфликтовать по трудовым вопросам, не использовать забастовку, как метод давления на Работодателя, не поддерживать акции протеста других организаций. В случае нарушения этого обязательства Работодатель вправе применить меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

8.2. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

## 9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНОЕ ПОЛОЖЕНИЕ

9.1. Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания, сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

9.2. За три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора стороны обязуются приступить к переговорам по заключению коллективного договора на новый

срок или принять решение о его продлении.

9.3. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Стороны пришли к договоренности, что в период действия настоящего коллективного договора и при условии его выполнения, не выдвигаются новые требования. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время его действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после уведомительной регистрации.

9.5. Работодатель и Представительный орган работников обязуются разъяснять работникам положения настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов и трудового законодательства, содействовать реализации их прав.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами.

Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон, подписавших настоящий коллективный договор.

9.7. Лица виновные в неисполнении коллективного договора и нарушении его несут ответственность в соответствии с законодательством.

9.8. При установлении фактов нарушений выполнения коллективного договора о. сторон делается письменное сообщение другой стороне. Сторона, получившая письменное сообщение, должна в десятидневный срок рассмотреть, устранить допущенное нарушение и мотивированный ответ.

Прошито, пронумеровано 13 (Тринадцать) страниц и  
скреплено печатью  
Директор

А. Г. Назимко

