

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета

МАУДО г. Наб. Челны

«Детская школа искусств»

Э.З. Федорова

«12» мая 20 20г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор

МАУДО г. Наб. Челны

«Детская школа искусств»

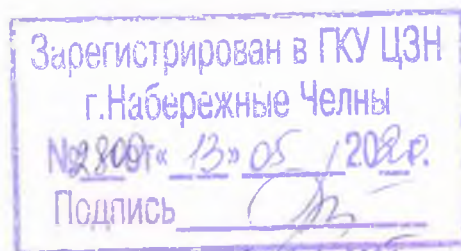
Н.С. Борознова

«12» мая 20 20г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования города Набережные Челны
«Детская школа искусств»

Утверждён на общем собрании трудового
коллектива школы «12» мая 2020 г.



без замечаний

г. Набережные Челны
2020г.

СОДЕРЖАНИЕ

	Введение	3
I	Общие положения	3
II	Предмет договора	4
III	социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	4 4
IV	Защита трудовых прав и интересов сотрудников школы	7
V	Режим труда и отдыха	8
VI	Оплата труда	16
VII	Социальные льготы и гарантии	20
VIII	Социальное страхование	23
IX	Охрана труда	24
X	Социальная и правовая защита молодежи	27
XI	Гарантии и обязательства деятельности профсоюза	27
XII	Обязательства членов трудового коллектива	29
XIII	Заключительные положения	29
	Приложение 1. Соглашение по охране труда	31

Введение

Образовательное учреждение дополнительного образования детей в сфере культуры и искусства имеет свою специфику трудовых отношений, эффективно отрегулировать которые возможно только путем введения коллективного договора, имеющего законную силу.

В связи с этим следует считать основным качественным критерием работы профсоюзной организации в этом направлении эффективность действия коллективного договора.

I. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), с последующими изменениями и дополнениями к нему и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ, ст.1 ФЗ «ОКД и С»).

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа искусств» (далее Школа), в лице директора Борозновой Нэли Султановны, являющегося представителем учредителя школы, действующего на основании Устава, именуемого далее «Работодатель» и работники школы в лице председателя профсоюзного комитета Федоровой Эльвиры Зинуровны, именуемого в дальнейшем «Профком», уполномоченного собранием профсоюзной организации от 10.05.2017 г.

3. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между Работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников Школы независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основании соблюдения норм законодательства, вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

6. Работодатель признает профком единственным представителем работников Школы, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, а также по всем условиям исполнения коллективного договора. Профсоюзный комитет школы не несёт ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза.

7. Коллективный договор заключен с учетом действовавшего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан и муниципальных правовых актов.

Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия Коллективного договора и улучшающие социально-правовое и экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов Коллективного договора с момента вступления их в силу.

В случае если законами или иными нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, то действуют условия данного коллективного договора.

8. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

9. Ни одна из сторон договора не может в течении срока действия данного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10. Данный коллективный договор составлен на основе Соглашения между Исполнительным комитетом города Набережные Челны и городским комитетом профсоюза работников культуры о защите социально-экономических прав и интересов работников отрасли на 2020-2022 годы.

II. Предмет договора

11. Предметом настоящего коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам школы.

12. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников предприятия.

III. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора

13. Стороны договорились:

– считать социальное партнерство в сфере труда основным принципом правового регулирования трудовых отношений (в соответствии с Указом Президента Республики Татарстан от 17.11.2015 № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»).

14. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения

гарантий социально-трудовых прав работников Учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Учреждения.

6) Применять в учреждениях культуры Кодекс Этики и служебного поведения работников культуры (Приказ Министерства культуры Республики Татарстан от 23.12.2013 № 1090 од).

15. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с профкомом как представителем работников и обеспечивает гласность содержания коллективного договора посредством размещения его текста на официальном сайте Учреждения.

16. Работодатель:

1) Предоставляет профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения профкома при:

– установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;

– подготовке предложений по изменению типа Учреждения, в том числе на автономное.

17. Профсоюз:

1) Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов Профсоюза Учреждения в муниципальных и других органах за счет средств профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет профкома.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением работодателем норм трудового права.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5) Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6) Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7) Организует правовой всеобуч для работников Учреждения.

8) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономики заработной платы, внебюджетных средств и др.

9) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10) Направляет учредителю Учреждения заявление о нарушении руководителем Учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дистанционного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

11) Осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

13) Осуществляет контроль по обеспечению работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. контролирует своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

14) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

18. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Учреждения принимаются совместно с профкомом; аттестация работников проводится при участии представителей профкома в составе аттестационной комиссии.

19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАУДО ДШИ;
- 2) Положение о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников МАУДО ДШИ;
- 3) Положение о моральном и материальном стимулировании работников МАУДО ДШИ;
- 4) Положение об Общем собрании трудового коллектива МАУДО ДШИ;
- 5) Положение об организации работы по охране труда;
- 6) Положение о службе охраны труда;
- 7) Положение об обучении по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в МАУДО ДШИ;
- 8) Положение о режиме работы МАУДО ДШИ;
- 9) Положение о распределении учебной нагрузки педагогических работников МАУДО ДШИ.

IV. Защита трудовых прав и интересов сотрудников школы

20. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором как на неопределенный срок, так и на время выполнения определенной работы.

Получение работником одного экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на другом экземпляре трудового договора, хранящемся у руководителя учреждения.

21. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

22. Расторжение трудового договора производится в порядке, установленном ТК РФ.

23. При приеме новых работников Работодатель обязуется ознакомить их с настоящим коллективным договором и другими нормативными документами школы.

24. Прием на работу специалистов в школу может производиться также на конкурсной основе по Положению, утвержденному администрацией и профкомом школы.

25. В соответствии со статьей 11 Закона Республики Татарстан «О профессиональных союзах», о всех возможных случаях реорганизации или сокращения кадров школы, администрация уведомляет Профком не позднее, чем за 3 месяца, и в этот период проводит переговоры с ним и городской организацией профсоюза работников культуры о трудоустройстве работников, должности которых сокращаются.

26. Администрация Школы в течение 2-х недель знакомит Профком школы с документами правового характера и нормативными актами, издаваемыми

управлением культуры, администрацией школы, затрагивающими трудовые и социальные права сотрудников школы.

27. Для обеспечения социально-экономических гарантий преподавателей и сотрудников школы, защиты их законных прав и интересов, стороны исходят из того, что установление тарифных ставок и окладов производится на основе аттестации, целью которой является определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий (Приложение к приказу Минобразования Российской Федерации от 23 мая 2014 г. № 276).

28. Профсоюзная организация школы (коллектив школы) через профком осуществляет контроль над соблюдением в Школе законодательства в области трудовых отношений, оплаты и охраны труда, предоставления льгот и компенсаций, изменения условий труда и заработной платы.

29. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается руководителем образовательного учреждения культуры в соответствии с приказом Минобрнауки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации и с учетом мнения профсоюзного комитета до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

30. При возникновении трудовых споров или конфликтов профком школы отстаивает законные требования работников в школьной комиссии по трудовым спорам и иными средствами, предусмотренными действующим законодательством.

31. Члены комиссии по трудовым спорам не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию или увольнению по инициативе работодателя без согласия профсоюзного комитета школы и КТС (комиссия по трудовым спорам).

32. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя школы, его заместителей по требованию профсоюзного органа производится после подачи Учредителю (Работодателю) заявления Профкома о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения. Учредитель (работодатель) обязан рассмотреть поданное заявление и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному органу работников.

33. В случае если факты нарушения подтвердились, Учредитель (Работодатель) обязан применить к руководителю школы, его заместителям дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

V. Режим труда и отдыха

34. Рабочее время и время отдыха в школе регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка. в соответствии с законодательством

Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

35. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.ст. 91, 89 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком образовательного процесса, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами Учреждения.

36. Расписание групповых занятий преподавателей составляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе, графики дежурств технического персонала составляет заместитель директора по хозяйственной работе и утверждает директор, расписание индивидуальных занятий составляет преподаватель и утверждает заместитель директора по учебно-воспитательной работе.

37. Директор Школы обязан обеспечить точный учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

38. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

39. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогическим работникам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

40. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников (ст.92 ТК РФ) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;

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

По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст.93 ТК РФ), также по письменному заявлению беременной женщины, одного из законных представителей, имеющих детей в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), и лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

41. С учетом специфики труда в школе допускается разделение рабочего дня на части по распоряжению директора с учетом мнения профсоюзного комитета (ст.105 ТК РФ).

42. В Школе используются следующие режимы рабочего времени:

1. В отношении административно-управленческого, учебно-вспомогательного и технического персонала (костюмер) - 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность ежедневной работы 8 часов. Перерыв на обед должен быть не менее часа.

2. Для директора, заместителя директора по хозяйственной работе, главного бухгалтера, бухгалтера I категории устанавливается ненормированный рабочий день, но в пределах 40 часовой рабочей недели.

3. В отношении работников педагогического и технического (кроме костюмера) персонала - 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Время работы педагогического персонала согласно утвержденного расписания на учебный год.

4. Продолжительность учебного занятия 40 минут или один академический час; 60 минут – полтора часа – музыкально-теоретические, хореографические и художественные дисциплины; 0,5 академического часа – предмет по выбору. Академический час для дошкольников в возрасте от 4 лет составляет 30 минут. Перемены между учебными занятиями устанавливаются продолжительностью не менее 10 минут. Допускаются 5-минутные перерывы между однотипными занятиями (например, музыкальная литература и народное творчество) и между уроками 0,5 академического часа по предмету фортепиано.

5. Прием на работу сотрудников учреждения оформляется приказом руководителя учреждения культуры на основании заключенного трудового договора и объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Руководитель учреждения или его полномочные представители обязаны до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными актами, связанными с выполнением его обязанностей. Руководитель учреждения не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

Любые изменения условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, допускаются только по соглашению сторон и оформляются в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации. О возможных изменениях существенных условий труда руководитель извещает работника письменно за 2 месяца.

Увольнение работника оформляется приказом руководителя учреждения культуры и объявляется работнику под роспись.

6. В отношении сторожей-вахтеров - 24 часовой рабочий день (сутки через трое). Начало работы – 07:00 часов, время окончания работы – 07:00 часов. Ночное время – с 22:00 часов до 06:00 часов (ст. 96 ТК РФ).

43. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск, исходя из количества часов по учебному плану, учебных программ, обеспеченности кадрами.

44. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

45. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре при приказе руководителя Учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения контингента учащихся;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, 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 пункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

Часы, свободные от проведения уроков, внеурочных мероприятий, предусмотренных планом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными актами, а также свободные от проведения родительских собраний и участия в заседаниях педагогического, методического советов и т.п., педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

46. При наличии вакансий преподавательская работа лицам, выполняющим её по внутреннему или внешнему совместительству, предоставляется только в том

случае, если преподаватели, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку, также по соглашению сторон может быть установлен неполный рабочий день (ст. 93 ТК РФ).

47. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими преподавателями.

48. Введение и пересмотр норм труда производятся директором Школы с учетом мнения профсоюзного комитета. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

49. Дополнительные выходные дни допускаются в связи с праздничными днями, установленными РФ и РТ, а продолжительность рабочего дня в предпраздничный день сокращается на 1 час.

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

51. Каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогических работников Школы.

В эти периоды педагогические работники могут привлекаться Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. в каникулярное время для педагогических работников учреждения может предусматриваться свободный день («методический день») с целью использования его для самообразования, подготовки к занятиям. В методический день обязательное присутствие в учреждении не требуется. График работы в каникулы утверждается приказом директора.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

52. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам до 18 лет – 31 календарный день, работникам-инвалидам – 30 календарных дней (ст.ст. 114, 115 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска руководителей учреждений культуры устанавливается трудовым договором.

53. В образовательных учреждениях культуры руководителям и педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск – 56 календарных дней (в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466).

54. Педагогическим работникам в соответствии со ст. 335 Трудового кодекса РФ предоставляется по их заявлению дополнительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

55. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым директором Школы с учётом мнения профсоюзного органа, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

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

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

56. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

57. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

58. Мужчинам по личному заявлению может предоставляться очередной ежегодный отпуск в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

59. При приобретении работником путёвки на санаторно-курортное лечение через фонд социального страхования Работодатель обязан предоставить ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путёвки независимо от срока её приобретения.

60. Директору, заместителю директора по учебной и воспитательной работе, заместителю директора по хозяйственной работе, главному бухгалтеру, бухгалтеру I категории с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 12 календарных дней за работу в условиях ненормированного рабочего дня, если работники при необходимости привлекаются по распоряжению директора к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ст.119 ТК РФ, постановление Исполнительного комитета от 24.04.2015 № 2560 «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях города Набережные Челны»); школьный библиотекарь, помимо ежегодного отпуска, имеет также право и на дополнительный оплачиваемый отпуск до 12 рабочих дней. (Письмо Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации № 0651 2ин/2706 от 14 января 1998 г. п. 5.2.7.).

61. Продолжительность дополнительного отпуска зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

62. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

63. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

64. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

65. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период дополнительного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

66. С учетом производственных и финансовых возможностей Работодатель предоставляет дополнительные отпуска (в календарных днях) работникам по семейным и другим обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой в размере среднего заработка в пределах, утвержденных фондом оплаты труда:

- по случаю бракосочетания самого работника и его детей - 3 дня;
- по случаю рождения ребенка - отцу - 2 дня;
- по случаю смерти родственников и близких (супруга, родителей, детей, полнородных братьев и сестер) - 3 дня;
- для празднования юбилейных дат работнику - 1 день;
- для проводов в армию сына работнику - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства работнику - 1 день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - 1 день в квартал;

- работникам, имеющих близких родственников с I или II группой инвалидности, требующих ухода - 1 день в квартал;
- донорам - по предоставленным документам;
- работникам, являющимся участниками боевых действий или имеющим близких родственников в семье – участников боевых действий - день в квартал;
- директору и работникам школы, при отсутствии в течение учебного года листков нетрудоспособности - 3 дня к отпуску; если возможность предоставить 3 дня к отпуску отсутствует (сменный график работы, производственная необходимость) – выплачивать денежную компенсацию в размере трехдневного заработка;

- женщинам, имеющим детей-школьников 1-3 классов - 1 сентября (преподавателям с 8.00 до 12.00ч.) - 1 день;

67. Предоставлять работникам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в следующих случаях:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- женщинам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям или отцам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет;
- работающим пенсионерам по возрасту;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней;
- афганцам и другим участникам военных конфликтов, чернобыльцам – до 35 календарных дней;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2-х часов свободного времени или один день в месяц, оплачиваемый полностью (при полной ставке, для преподавателей) (постановление СМ ТССР от 14.06.1991г. № 261 КМ РТ № 83 от 12.02.1992г.); суммирование свободного времени не допускается;

- специалисту по кадрам, главному бухгалтеру и бухгалтеру I категории, занятым основной работой на компьютере ежедневно более 6 часов, - 3 дополнительных оплачиваемых выходных дня к отпуску или в другое время по договоренности с Работодателем, перерывы для отдыха на 15 минут через 2 часа непрерывной работы. В случае если неблагоприятные условия труда данной категории работников выявлены в результате аттестации рабочих мест (специальной оценке условий труда) и имеется соответствующее заключение, работникам вместо дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается надбавка к окладу;

- председателю Профкома 5 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе;

- ответственным по охране труда, пожарной безопасности, экологии, ГО и ЧС 5 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску за дополнительную к трудовым обязанностям работу;

- отдельным работникам в особых случаях – предоставление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы.

68. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

69. Руководителю и работникам учреждений культуры по случаю профессиональных праздников (День работника культуры – 25 марта, День Учителя, День бухгалтера – 21 ноября, День кадровика – 24 мая или 12 октября, День библиотекаря – 27 мая), календарных праздничных дат (23 февраля, 8 марта) – премирование из собственных средств учреждения (внебюджет).

70. Женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, сохраняется рабочее место (должность), нормы труда, объем педагогической нагрузки, квалификационная категория; гарантируется предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска – до отпуска по беременности и родам или непосредственно после него по окончании отпуска по уходу за ребенком по их желанию независимо от стажа работы в организации.

71. Работникам с вредными условиями труда 2, 3 или 4 степени либо опасными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда и который не может быть менее 7 календарных дней (ст. 117 ТК РФ).

VI. Оплата труда

72. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение оплаты труда и улучшение условий труда работников Учреждения, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

73. Решениями Городского Совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан № 26/8 от 10.08.2018г. «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны».

Оплата труда сотрудников школы осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, правовыми актами муниципального образования город Набережные Челны, в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую, компенсационную и стимулирующую части в зависимости от образования, квалификации, стажа, работников, наличия почетного звания, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

74. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников МАУДО «ДШИ» и Положением о моральном и материальном стимулировании работников МАУДО «ДШИ», регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом (Приложения №№ 2,3).

75. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы.

76. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

77. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в Учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работник без сопровождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

78. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты, за исключением преподавателей работающих на условиях внешнего совместительства.

79. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются.

80. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного и максимальным размером не ограничивается.

81. Штатное расписание школы утверждается директором и включает в себя все должности служащих, работников основного персонала, работников рабочих профессий данного учреждения.

82. Заработная плата каждого работника устанавливается трудовым договором и зависит от его профессиональной подготовки, уровня квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей

профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы, качества и количества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

83. Для педагогических работников фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые за работу в течение месяца (года), исходя из нормы часов преподавательской или педагогической работы, составляющей в зависимости от занимаемой ими должности 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год. При этом размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной платы педагогических работников с учетом фактического объема педагогической нагрузки, и не включают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

84. Директор в пределах имеющихся средств на оплату труда может самостоятельно в соответствии с законодательством Российской Федерации, Республики Татарстан, муниципальными правовыми актами устанавливать для своих работников размеры заработной платы, дифференцированные надбавки к ставкам и должностным окладам, применять различные прогрессивные формы организации, оплаты и стимулирования труда.

85. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

86. Совместным решением директора и председателя профсоюзного комитета школы средства, полученные от экономии фонда оплаты труда и дохода от предпринимательской деятельности, могут быть использованы для осуществления выплат социального характера, включая оказание материальной помощи, на поощрения (премии) и установление надбавок работникам.

Система оплаты труда сотрудников Школы, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, в т.ч. за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования устанавливаются локальными нормативными актами в соответствии с действующим законодательством, Положением о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников МАУДО ДШИ, Положением о моральном и материальном стимулировании работников МАУДО ДШИ, настоящим коллективным договором.

87. Локальные правовые акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются директором Школы с учетом мнения Профкома.

88. Оплата труда сотрудников школы, занятых на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени либо на других условиях, определенных трудовым договором.

89. Сверхурочная работа оплачивается в порядке, установленном действующим законодательством, коллективным договором или трудовым договором.

90. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной 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 не менее 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, предусмотренным ст. 153, 154 ТК РФ. По письменному согласию работнику может быть предоставлен другой день отдыха. Работа в ночное время производится в размере 20% от ночных отработанных часов.

91. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, Школа вправе осуществлять привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

92. Исчисление средней заработной платы и среднего дневного заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсаций за неиспользованные дни отпуска производится в соответствии с действующим законодательством.

93. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем два раза в месяц не позднее 10 и 25 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковские карты «Ак Барс Банка». При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

94. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях, а также об общей денежной сумме к выплате (ст. 136 ТК РФ).

95. Сумма аванса устанавливается в размере не менее 40% от тарифной ставки (должностного оклада). Аванс в повышенном размере выдается по письменному заявлению работника в пределах, но не более тарифной ставки (должностного оклада).

96. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются

работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

При этом установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

97. Работодатель проводит постоянную работу по обучению персонала, включающую подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с действующим законодательством.

98. Работникам, совмещающим работу с обучением, а также направленным по распоряжению руководителя на переобучение или повышение квалификации, сохраняется их средняя заработная плата на период учебы (ст. 173, 187 ТК РФ).

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст. 177 ТК РФ).

99. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

100. Всем сотрудникам школы по личному заявлению может быть выплачена материальная помощь в размере не менее одной тарифной ставки (пропорционально нагрузке, если нагрузка меньше ставки), в пределах имеющихся средств на оплату труда с учетом мнения Профкома школы.

101. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством (ст. 137 ТК РФ).

102. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении, руководитель учреждения культуры обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

103. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

VII. Социальные льготы и гарантии

104. Настоящим коллективным договором Школы в целях социальной защиты предусмотрены с учетом производственных и финансовых возможностей:

- дополнительные отпуска (в календарных днях) работникам по семейным и другим обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой в размере среднего заработка;

- дополнительные отпуска работникам по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам без сохранения заработной платы в удобное для них время.

105. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечиваются осуществление предоставленных работникам прав в области социально - трудовых отношений (ст. 164 ТК РФ).

106. Директору и сотрудникам школы могут производиться выплаты, не связанные с исполнением сотрудниками трудовых обязанностей и результатами деятельности, при наличии средств:

- к юбилейным датам (с 50 лет), в связи с выходом на пенсию – в размере одного оклада (тарифной ставки);

- к профессиональным праздникам (День Бухгалтера, День Учителя, День работника культуры, День кадровика, День библиотекаря), к праздничным датам 23 февраля, 8 марта; по итогам года за высокие показатели в работе - в пределах фонда оплаты труда;

- Руководителю и работникам при увольнении на пенсию выплачивать единовременное пособие при условии наличия собственных средств, в зависимости от стажа работы в данном учреждении в размере:

- 10 лет – одного оклада (тарифной ставки);

- 15 лет – двух окладов;

- 20 лет и более – трех окладов;

- пенсионерам отрасли (в т.ч. ветеранам войны и тыла), инвалидам – оказывать материальную помощь из собственных средств учреждения в пределах фонда оплаты труда или с дохода от предпринимательской деятельности ко Дню пожилых людей, Дню Победы, Дню инвалидов;

- пенсионерам отрасли оказывать содействие в негосударственном пенсионном обеспечении в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №584 от 30.12.2004 г.;

- директору и сотрудникам Школы – за подготовку и участие учащихся в фестивалях и конкурсах различного уровня; за участие и победы в профессиональных конкурсах; директору за победы школы в конкурсах – премирование из собственных средств учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании коллективного договора, Положения о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников и Положения о моральном и материальном стимулировании работников ДШИ;

- директору и сотрудникам Школы при получении личных наград - выплачивать единовременное поощрение из собственных средств учреждения в пределах фонда оплаты труда на основании коллективного договора, Положения о моральном и материальном стимулировании работников ДШИ;

- сотрудникам Школы, дети которых обучаются в музыкальных, художественной, театральной, хореографической школах и школе искусств -

50%-ую скидку родительской оплаты за обучение детей и амортизацию музыкальных инструментов;

- педагогическим работникам школы (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) - ежемесячную денежную компенсацию из бюджетных средств на приобретение книгоиздательской продукции, методических пособий (видеоматериал, CD-, DVD-диски) в размере 100 рублей, пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку (Постановление Кабинета Министров РТ от 31.12.2013 г. № 1105);

- директору и сотрудникам Школы с разъездным характером работы (командировка) – компенсировать дорожные расходы из собственных средств учреждения, при своевременном оформлении документации (отчёт);

- директору и сотрудникам Школы при прохождении курсов повышения квалификации – оплачивать не менее 50% (рекомендовано 100%) от стоимости за участие в курсах один раз в три года;

- педагогическим работникам образовательных учреждений культуры - права и льготы при проведении аттестации устанавливаются Отраслевым соглашением между Министерством культуры Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников культуры;

- лицам, работающим по совместительству, все гарантии и компенсации предоставлять в размере, предусмотренном действующим законодательством.

107. Профком совместно с администрацией ведет учет сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, оказывает практическую помощь при сборе необходимых документов, ходатайствует перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья.

108. Выплачивать материальную помощь за счёт наличия имеющихся средств:

- работающим пенсионерам;
- могут производиться единовременные выплаты при условии наличия собственных финансовых средств;

- неработающим пенсионерам, проработавшим в организации не менее 10 лет в Декаду старшего поколения, вышедшим на пенсию с учреждения;

- неработающим инвалидам, проработавшим в организации не менее 5 лет ко Дню инвалида;

- неработающим пенсионерам, Ветеранам ВОВ и тыла, проработавшим в организации ко Дню Победы;

- при смерти близкого родственника - не менее 50% от оклада (ставки).

109. При сокращении численности или штата сотрудников школы преимущественное право на оставление на работе предоставляется сотрудникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании сотрудника или получающих от них

помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- сотрудникам, получившим в школе трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- сотрудникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

110. В целях стимулирования профессионального роста работников Школы – директору и специалистам Школы за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности ежегодно присуждать премию Мэра г. Набережные Челны (количество премий и их размер устанавливается Решением Городского Совета).

VIII. Социальное страхование

111. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и работников.

112. Работодатель обеспечивает реализацию федеральных законов:

- Федеральный закон от 16.07.1999 №165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования», с внесенными изменениями в действующей редакции;

- Федеральный закон от 29.12.2006 №255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством», с внесенными изменениями в действующей редакции;

- Положением об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам граждан, подлежащим обязательному социальному страхованию, утвержденному постановлением Правительства РФ от 15.06.2007 № 375, с внесенными изменениями в действующей редакции;

- Федеральный закон от 15.12.2001 № 167 «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», с внесенными изменениями в действующей редакции;

- Федеральный закон от 01.04.1996 г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», с внесенными изменениями в действующей редакции;

- Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», с внесенными изменениями и других нормативных правовых актов в области социального страхования.

113. Работодатель обеспечивает своевременное и правильное начисление пособий:

- пособие по беременности и родам;

- пособие на погребение;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособие при усыновлении ребенка;
- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет;

Пособия выплачиваются работникам, занятым в Школе, применяющей упрощенную систему налогообложения, в установленных федеральным законом размерах за счет средств ФСС РФ.

114. Работодатель обеспечивает полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

115. Работодатель обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;

116. Работодатель своевременно представляет в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках, знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации;

IX. Охрана труда и здоровья

117. Администрация и Профком осуществляют контроль за соблюдением законодательных и нормативных актов по охране труда в соответствии со статьей 370 ТК РФ, № 220 ТК РФ, ст.20 Закона РФ «О профессиональных союзах и их правах и гарантиях», ст. 12 Закона РТ «О профессиональных союзах».

118. Администрация и Профком обеспечивает наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в подразделения за счёт средств Работодателя.

119. Администрация и профком обязаны:

- следить за созданием условий труда, которые должны соответствовать требованиям ст.220 ТК РФ:
- обеспечить выполнение нормативных требований правил по охране труда, санитарно-гигиенических условий содержания помещений;
- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях;
- обеспечить проведение инструктажа по санитарной и противопожарной безопасности;
- обеспечить проведение предварительных при поступлении на работу и ежегодных профилактических медицинских осмотров сотрудников, в том числе флюорографических и психиатрических, в рамках действующего законодательства, за счёт собственных средств учреждения;

- обеспечить обучение преподавательского состава работников по программе «Оказание первой (доврачебной) медицинской помощи преподавателями»;
- обеспечить обучение и аттестацию сотрудников школы по охране труда;
- запретить привлечение женщин в возрасте до 35 лет к работам с вредными и тяжелыми условиями труда (постановление КМ РТ от 14.06.1991г. п.6);
- обеспечить возмещение ущерба, причиненного здоровью сотруднику при исполнении трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечить предоставление работнику по его заявлению отпуска вне графика в случае получения или приобретения им путевки для лечения;
- обеспечить страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- обеспечить своевременное и правильное начисление пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, детских и других пособий;
- обеспечить своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- обеспечить предоставление сведений в Пенсионный фонд РФ о застрахованных лицах и информирование застрахованных лиц о сведениях, предоставленных в Пенсионный фонд РФ.
- проводить обучение и аттестацию специалистов по охране труда, членов комитетов (комиссий) по охране труда и уполномоченных (доверенных) лиц, систематически проводить инструктажи по охране труда и технике безопасности с работниками Школы. Проводить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучения, инструктажи и проверку знаний требований охраны труда (ст. 226 ТК РФ).
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426 – ФЗ «О специальной оценке условий труда», Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.11.2014 №882н «Об утверждении особенностей проведения социальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утверждён постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252». Предоставлять отдельным категориям работников (операторам копировально-множительных машин типа «Ксерокс»; уборщицам служебных помещений, занятым уборкой общественных туалетов и художественных мастерских; работающим на компьютерах, в ночное время и др.) дополнительные компенсации и льготы за тяжелые работы и работы с вредными и опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда.

- предоставление работникам (по личному заявлению и согласованию с руководителем) свободного времени для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст.185 ТК РФ). На время диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года, а работники предпенсионного возраста и работающие пенсионеры – на 2 рабочих дня 1 раз в год. Педагогическим работникам прохождение диспансеризации предусматривается в каникулярное время.

- обеспечить своевременную выдачу работникам бесплатно спецодежды, спец. обуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с действующим законодательством. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты руководитель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей;

- обеспечить проведение расследования несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством, вести учет и анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, доводить их до сведения управления культуры Исполнительного комитета и Горкома профсоюза;

- обеспечить соблюдение норм предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 и Минтруда Российской Федерации от 07.04.1999 № 7;

- обеспечить соблюдение требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, утвержденных постановлениями Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №№ 162, 163 (согласно ст. 253, 265 ТК РФ);

- обеспечить выполнение ст. 259 Трудового Кодекса Российской Федерации - о запрещении направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Привлечение к вышеуказанным работам женщин, имеющих детей до 3-х лет и детей-инвалидов до 18 лет, допускается только с их письменного согласия;

- финансировать мероприятия по охране труда за счет бюджетных средств и внебюджетных источников в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ). Профком выделяет средства для финансирования на пополнение медицинской аптечки Школы.

120. Директор предоставляет ответственным по охране труда, пожарной безопасности, экологии, ГО и ЧС 5 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску за дополнительную к трудовым обязанностям работу.

121. Директор предоставляет бесплатно членам коллектива спортивные сооружения и инвентарь, находящиеся в распоряжении Школы, для организации спортивно-оздоровительной работы.

Х. Социальная и правовая защита молодежи

122. Профсоюз и Руководитель:

- гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий;
- способствуют созданию в Школе Совета молодежи;
- практикуют институт наставничества;
- предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

123. Руководитель школы:

- способствует трудоустройству молодых специалистов отрасли;
- создает (совместно с профсоюзом) в школе совет (комиссию) по работе с молодежью;
- осуществляет социально-экономическую поддержку молодых работников и их семей;
- способствует решению жилищных проблем молодежи;
- ведет работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи;
- содействует проведению различных культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий среди молодежи.

124. Горком профсоюза, профсоюзный комитет школы:

- принимают меры по защите трудовых прав и социально-экономических интересов молодежи;
- привлекают молодежь в ряды членов профсоюза;
- проводят обучение лидеров молодежного профсоюзного движения, консультируют молодых работников по вопросам трудового законодательства;
- способствуют реализации прав молодежи на обучение, занятость, достойную заработную плату, безопасные условия труда;
- способствуют творческой, спортивной, деловой самореализации через профсоюзные смотры-конкурсы, фестивали художественной самодеятельности, спортивные турниры, детские мероприятия;
- разрабатывают и реализуют меры по поощрению молодежи из числа членов профсоюза.

ХІ. Гарантии и обязательства деятельности профсоюза

125. Профком организует свою деятельность в соответствии с действующим законодательством о профсоюзах, Уставом Российского профсоюза работников культуры, законодательными и нормативными актами Российской Федерации и Республики Татарстан, муниципальными правовыми актами.

126. Администрация школы уважает и соблюдает права профкома, независимость и самостоятельность профсоюза в вопросах защиты прав и интересов работников-членов профсоюза. Администрация Школы создает необходимые условия для работы профсоюзного комитета:

- предоставляет председателю Профкома свободное от работы время с сохранением средней заработной платы - для выполнения им профсоюзной

работы в количестве 2 часов в неделю (п.5 ст.25 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- предоставляет председателю профкома 5 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску за работу с коллективом школы. Дополнительная оплата труда председателя профкома может производиться за счет членских профсоюзных взносов, перечисленных на счёт профсоюзной организации за год;

- администрация школы обеспечивает ежемесячное удержание и перечисление бухгалтерией на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы на основании личного заявления членов профсоюза.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

127. Сотрудники школы, избранные в состав Профкома, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия горкома профсоюза работников культуры.

128. Не допускается увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации школы или совершения ими действий, за которое законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ТК РФ ст.ст.374, 375, ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

129. Администрация по представлению профсоюзного комитета ходатайствует о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность.

130. Все решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования оплаты и охраны труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем с учетом мнения профсоюзного органа.

131. Профком:

- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

- содействует Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе;

- участвует в работе комиссий Школы по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест (специальной оценке условий труда), охране труда и других;

- осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- осуществляет общественный контроль состояния охраны труда и здоровья работающих, соблюдения директором Школы законодательных и нормативных актов по охране труда;

- оказывает возможную финансовую помощь членам Профсоюза;

в случае лечения в стационаре;
в случае бракосочетания работника;
в случае рождения ребенка;
в случае смерти близких родственников;
к юбилейным и круглым датам (25, 30, 35, 40, 45, 50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);
в случае тяжелой формы заболевания для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов;
награды (Почётные грамоты, Благодарности) горкома, рескома профсоюза;
- ведёт учет работников Школы и их детей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, при наличии путевок выделяет их в порядке очереди;
- привлекает молодежь в ряды членов профсоюза;
- консультирует молодых работников по вопросам трудового законодательства;
- разрабатывает и реализует меры по поощрению молодежи из числа членов профсоюза.
- содействует организации активного отдыха работников Школы, проведению культурно-массовых, спортивных мероприятий и профессиональных праздников, выделяет на эти цели финансовые средства из профсоюзного бюджета.

132. Профком школы действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной организации в соответствии с законодательством РФ.

133. Работа председателя и членов профсоюзного комитета признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

ХII. Обязательства членов трудового коллектива

134. Сотрудники Школы обязаны:

1. Выполнять обязательства, предусмотренные трудовым договором и должностными инструкциями, а также индивидуальные учебные поручения.
2. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину.
3. Выполнять Правила внутреннего трудового распорядка Школы.
4. Соблюдать условия настоящего коллективного договора.

ХIII. Заключительные положения

135. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока (ст.43 ТК РФ).

136. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласию работодателя и профкома. Все изменения и дополнения к коллективному договору должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

137. Изменения и добавления, внесенные в коллективный договор, не должны ущемлять права членов коллектива школы и ухудшать их положение и могут быть внесены только по согласию сторон в следующих случаях:

- при принятии новых законодательных актов и нормативных документов;

- при ситуациях, когда отдельные моменты коллективного договора не могут быть выполнены по причинам, не зависящим от сторон.

138. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в Коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения Сторонами всех условий и своих обязательств по Коллективному договору.

139. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании трудового коллектива и представляется в городской комитет профсоюза работников культуры.

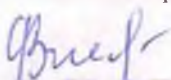
140. В случае систематического невыполнения Работодателем настоящего коллективного договора Профком оставляет за собой право на любые действия, предусмотренные законодательством.

В случае возникновения конфликтных ситуаций стороны обязуются решать все спорные вопросы, путём переговоров, стремясь к принятию обоюдодоприемлемых решений и компромиссов.

141. За неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством (ст.30 п.2 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст.ст. 54, 55 ТК РФ).

142. Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива.

От коллектива школы
Председатель профсоюзного комитета

 О.З. Федорова
Дата 12.05.2020

От работодателя
Директор
МАУДО «Детская школа искусств»
 Н.С. Борознова
Дата 19.05.2020


Соглашение по охране труда

1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа искусств» (далее Школа).

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором Школы и профкомом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки и при наличии средств провести следующие мероприятия:

Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия	
1.1. Специальная оценка условий труда (глава 2 Федерального закона от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»)	по мере необходимости
1.2. Обучение и проверка знаний по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29	1 раз в 3 года
1.3. Обучение работников безопасным методам и приёмам работы в соответствии с требованиями ГОСТ 12.0.004-90 ССБТ «Организация обучения по безопасности труда. Общие положения»	ежегодно
1.4. Разработка и утверждение программы вводного инструктажа и отдельно программ инструктажа на рабочем месте в подразделениях учреждения	по мере необходимости
1.5. Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утверждённым Минтрудом РФ образцам	по мере необходимости
1.6. Обеспечение структурных подразделений школы Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по ОТ и ПБ	по мере необходимости

1.7. Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ организации: - работники, которым необходим предварительный и периодический мед.осмотр; - работники, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; - работники, которые обеспечиваются специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты; - работники, которым положено мыло и другие обезвреживающие вещества.	1 раз в три года
1.8. Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 3 декада августа
1.9. Работа комиссии по охране труда на паритетной основе с профсоюзной организацией	1 раз в год
1.10. Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда	постоянно в течение года
1.11. Организация комиссии по проверке знаний по охране труда работников школы	1 раз в год
2. Технические мероприятия	
2.1. Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	в течении года
2.2. Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	по мере необходимости
2.3. Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности	по мере необходимости
2.4. Механизация работ производственных помещений, своевременное удаление и обезвреживание отходов производства, являющихся источником опасных и вредных производственных факторов, очистка воздухопроводов и вентиляционных установок.	постоянно в течении года
2.5. Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	1 раз в 3 года
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия	
3.1. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии	постоянно в течении года
3.2. Оборудование санитарных постов и обеспечение их аптечками первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	постоянно в течении года

3.3. Реконструкция и оснащение санитарно-бытовых помещений (гардеробных, санузлов, помещений хранения и выдачи спецодежды)	постоянно в течение года
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты	
4.1. Выдача специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами, утверждёнными постановлениями Минтруда России в 1997-2001 гг., и правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, утверждёнными постановлением Минтруда России от 18.12.1998 г. №51 с изменениями и дополнениями, утверждёнными постановлением Минтруда России от 21.11.1999 г. №39	по мере необходимости
4.2. Обеспечение работников мылом, смывающими обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	по мере необходимости
4.3. Обеспечение индивидуальными средствами защиты от поражения электрическим током (диэлектрические перчатки, диэлектрические коврики, инструменты с изолирующими ручками)	по мере необходимости
4.4. Обеспечение защиты органов дыхания (респираторы, противогазы)	по мере необходимости
5. Мероприятия по пожарной безопасности	
5.1. Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учёта первичных средств пожаротушения	по мере необходимости
5.2. Организация обучения работающих и обучающихся в школе мерам обеспечения пожарной безопасности и проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	1 раз в год
5.3. Обеспечение огнезащиты деревянных конструкций	1 раз в 3 года

ПРИЛОЖЕНИЯ К СОГЛАШЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА:

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам школы.
2. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи.
3. Перечень работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.

1. НОРМЫ

бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1.	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1

2.	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1
3.	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1
		Фартук хлопчатобумажный с нагрудником	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Зимой дополнительно:	
		Куртка на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.
		Валенки	1 п. на 3 г.
		Галоши на валенки	1 п. на 2 г.
		В остальное время года дополнительно:	
		Плащ непромокаемый	1 на 3 г.
		При выполнении работ по ремонту канализационной сети и ассенизаторских устройств:	
4.	Слесарь-сантехник	Костюм брезентовый	1 на 1,5 г.
		Сапоги резиновые	1 пара
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	дежурные
		Противогаз шланговый	дежурный
		При наружных работах зимой дополнительно:	
		Куртки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.
		Брюки на утепляющей прокладке	1 на 2,5 г.
5.	Сторож (вахтёр)	При занятости на наружных работах:	
		Костюм вискозно-лавсановый	1
		Плащ х/б с водоотталкивающей пропиткой	дежурный
		полушубок	дежурный
		валенки	дежурные
6.	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		При мытье полов и мест общего пользования дополнительно:	
		Сапоги резиновые	1 пара
		Перчатки резиновые	2 пары
7.	Электромонтёр по ремонту и обслуживанию электрооборудования	Полукомбинезон хлопчатобумажный	1
		Перчатки диэлектрические	дежурные
		Галоши диэлектрические	дежурные

2. НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1.	Мыло	Работы, связанные с загрязнением	400 г
2.	Защитный крем для рук (наносится на чистые руки до начала работы)	Органические растворители, технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты. Разбавленные водные растворы кислот, щёлочи, соли, щелочемасляные эмульсии.	100 мл

3. ПЕРЕЧЕНЬ

работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств

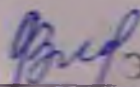
№ п/п	Наименование профессии или работы	Количество работников
1.	Преподаватель	40
2.	Директор	1
3.	Слесари-сантехники	1
4.	Слесари-электрики	1
5.	Уборщики	4
6.	Гид-экскурсоводы	2
7.	Парикмахеры	1
8.	Библиотекарь	1

Примечания:

1. На работах, связанных с загрязнением, работникам ~~выдается~~ **выдается** мыло.
2. На работах, связанных с трудно смываемым загрязнением, **выдаются** защитные, регенерирующие и восстанавливающие кремы, эмульсии.
3. ~~Мыло не выдается~~, если в организации оборудованы и **действуют** установки с горячей и мыльной водой, снабженные мылом.

От коллектива школы

Председатель профсоюзного комитета

 Э.И. Федорова

Дата
М.П.

12.05.2020

От работодателя

Директор
МАУ ДО «Детская школа искусств»

 Н.С. Борознова

Дата
М.П.

12.05.2020

