

Директор МБУ ДО «Приморская ДШИ»



О.А.Кравчук

2026 г.

Председатель первичной профсоюзной организации

Е.И.Туз

«9» апреля 2026 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

регулирующий социально – трудовые отношения
в Муниципальном бюджетном учреждении
дополнительного образования
«ПРИМОРСКАЯ ДЕТСКАЯ ШКОЛА ИСКУССТВ»

на 2026 - 2029 годы

ЗАРЕГИСТРИРОВАН
ГКУ АО «АРХАНГЕЛЬСКИЙ
ОБЛАСТНОЙ ЦЕНТР
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
ДАТА 21.04.2026 ПОДПИСЬ
№ 145

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем в лице его представителя – директора Кравчук Ольги Александровны и работниками в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее профком).

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Коллективный договор заключён в целях обеспечения социально-трудовых и профессиональных гарантий работников, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками (ст. 40 Трудового кодекса РФ).

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами соглашениями (ст.41 Трудового кодекса РФ).

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава Профсоюза, Положения о первичной профсоюзной организации, является полномочным представительным органом работников, защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.5. Работодатель признаёт профсоюзную организацию в лице её профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников, осуществляющим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», отраслевым, региональным и территориальным соглашениями.

1.6. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон и после одобрения их общим собранием коллектива. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним Коллективным договором, Отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (статьи 41,44 Трудового кодекса РФ).

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 10 апреля 2026 года и действует до 9 апреля 2029 года.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию профкома:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о системе оплаты труда;
- Тарификационные списки педагогических работников;
- Расписание учебных занятий;
- Графики сменности работы;
- График отпусков работников;
- Форма расчетного листка по заработной плате;
- План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- График прохождения аттестации педагогических работников;
- Правила и инструкции по охране труда;
- Перечень профессий и должностей работников учреждения, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день;
- Перечень видов работ с вредными и (или) опасными условиями труда, за выполнение которых производится оплата труда в повышенном размере;
- Положение о расходовании средств, полученных от приносящей доход деятельности;
- Положение о работе с персональными данными работников;
- Иные локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (ст. 53 Трудового кодекса РФ):

- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, предусмотренным ст. 53 Трудового кодекса РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

1.11. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.12. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приёме на работу, обеспечивая гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

Включению в трудовой договор наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, подлежат:

- объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;
- конкретный размер устанавливаемого работнику оклада (должностного оклада), ставки заработной платы;
- виды и конкретные размеры устанавливаемых работнику повышающих коэффициентов к окладам;
- конкретные размеры устанавливаемых работнику выплат компенсационного характера и условия их начисления (за исключением выплат за выполнение работ различной квалификации, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника);
- перечень устанавливаемых работнику выплат стимулирующего характера;
- основания начисления устанавливаемых работнику премиальных выплат (премий), а также премируемые периоды и расчетный период в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области;
- конкретные размеры и условия начисления устанавливаемых работнику надбавок и других выплат в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами Архангельской области.

Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределённый срок в письменной форме;

2.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок;

2.2.3. оговаривать в трудовом договоре существенные условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Кроме этого к существенным условиям труда относятся: объём учебной нагрузки и другой работы, нормы труда, льготы и

компенсации, связанные с работой и проживанием в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, предусмотренные ФЗ №4520, ст. 313-327 ТК РФ;

2.2.4. оформлять изменение условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключённого ранее трудового договора, и с учётом положений коллективного договора (ст.72 ТК РФ);

2.2.5. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ;

2.2.6. выполнять условия заключенного трудового договора;

2.2.7. изменять трудовой договор лишь в случае и порядке, предусмотренными в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ);

2.2.8. сообщать профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2 части первой ст.81 Трудового кодекса в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п.2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

2.2.9. представлять в профсоюзный комитет, не позднее чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

2.2.10. обеспечить выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ, в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам организационного или технологического характера.

2.2.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 Трудового кодекса:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

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

- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации, направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации.

2.2.13. предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по п.2 части первой ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы.

2.2.14. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127,178, 180, 318 ТК РФ).

2.2.15. Представлять в профком информацию в недельный срок со дня получения требования или представления от профкома устранить выявленные нарушения и сообщать в профком о результатах их рассмотрения и принятых мерах.

2.3. Профком обязуется:

2.3.1. осуществлять контроль над соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

2.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в учреждении и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

2.3.3. представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 Трудового кодекса);

2.3.4. обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

2.3.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

РАЗДЕЛ 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и Архангельской области в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, специфики работы учреждения.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются нормативным правовым актом, утверждаемым Министерством образования и науки Российской Федерации.

3.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с законодательством Российской Федерации.

Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения профкома.

3.3. Для женщин, работающих в учреждении, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, за исключением отдельных категорий женщин, для которых иными нормативными правовыми актами Российской Федерации предусмотрена меньшая продолжительность рабочей недели. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

3.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую, концертмейстерскую) работу, определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается тарификационными списками педагогических работников, принимаемым с учетом мнения профкома.

3.4.1. Объем учебной нагрузки, установленный для педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую, концертмейстерскую) работу в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов (групп), учащихся у данного работника.

3.4.2. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую, концертмейстерскую) работу, в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме.

3.4.3. Распределение учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную (преподавательскую, концертмейстерскую) работу, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

3.5. Для работников устанавливается

- 5-дневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю – заместитель директора, главный бухгалтер, бухгалтер, документовед, методист, педагог-организатор;

- 6-дневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днём в неделю - для всех остальных работников.

3.6. Для повышения квалификации, работы по самообразованию педагогическим работникам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю, предоставляется, в том числе и в каникулярное время, еженедельный методический день, в который они могут не присутствовать на рабочем месте.

В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

3.7. Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет),
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

3.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Если невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов (ст. 95 ТК РФ).

3.9. Работа в ночное время выполняется по следующим видам работ и должностей: старший сторож, сторож (по графику).

3.10. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам в соответствии с ч.4 ст.99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома.

3.11. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ч. 2 ст. 113 Трудового кодекса, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному приказу работодателя (ч.6 ст. 113 Трудового кодекса).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или

нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой оплачиваемый день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере (ст.152-153 ТК РФ).

3.12. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при 5-дневной рабочей неделе - суббота. (ст. 111 ТК РФ).

3.13. Время перерыва для отдыха и питания и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором.

3.14. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков педагогическим работникам осуществляется по окончании учебного года в летний период, других работников – в течение календарного года в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем в порядке, определенном трудовым законодательством.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и с учетом мнения профкома.

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации).

Денежная компенсация за все неиспользованные отпуска выплачивается только при увольнении работника.

Отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а

при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

Педагогическим работникам, отработавшим в соответствующем рабочем периоде не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

3.14.1. Каждый педагогический работник не реже чем через каждые десять лет непрерывной преподавательской работы имеет право на длительный, сроком до одного года, отпуск в соответствии с частью 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Отпуск предоставляется на основании Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 17 марта 2025 года №236.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы.

При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев;

Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет);

Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв

между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца.

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные настоящим Порядком, определяются коллективным договором.

Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется распорядительным актом организации.

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность).

За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп (классов).

Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

3.14.2. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» (далее – Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 ТК РФ, а в части, не противоречащей ТК РФ – Инструкцией о порядке применения Списка производств цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день (утв. постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21 ноября 1975 года № 273/П-20).

На основании отчета о проведении специальной оценки условий труда, проведенной ООО «ТПБ-Лаборатория» от 18.04.2024 в МБУ ДО «Приморская ДШИ» не выявлены вредные и (или) опасные производственные факторы или условия труда по результатам исследований (испытаний) и измерений вредных и (или) опасных производственных факторов, признаны оптимальными или допустимыми условия труда, соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

3.14.3. Работникам, работающим на условиях ненормированного рабочего дня, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, в порядке и на условиях, предусмотренных постановлением

Правительства Архангельской области, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение №1 к Коллективному договору).

Конкретная продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, предоставляемого работнику, закрепляется в трудовом договоре.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты учреждения.

3.14.4. Учреждение с учетом производственных и финансовых возможностей вправе предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска, которые присоединяются к ежегодному основному оплачиваемому отпуску и оплачиваются за счет средств учреждения, полученных от приносящей доход деятельности:

а) неосвобожденному председателю профсоюзного комитета – до 3 календарных дней;

б) работникам, проявившим высокие результаты в труде – до 3 календарных дней. При оценке результатов труда учитывается:

- качественное выполнение функциональных обязанностей согласно должностной инструкции;
- проявление творческой инициативы, самостоятельности;
- совершенствование форм и методов обучения и воспитания;
- подготовка лауреатов и призеров конкурсов;
- продуктивная методическая работа;
- руководство внеурочной деятельностью учащихся;
- активное участие в общественной жизни школы;
- эффективная работа с родителями.

3.14.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных частью 2 статьи 128 ТК РФ:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащих, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках

национальной гвардии Российской Федерации, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- родителям, супругам и детям, в том числе совершеннолетним, военнослужащим, граждан, заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, сотрудников, проходящих службу в войсках национальной гвардии Российской Федерации, получивших ранение, контузию или увечье при исполнении обязанностей военной службы (службы), обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, либо заболевание, связанное с прохождением военной службы (службы), исполнением обязанностей по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, в целях осуществления ухода за ними в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, - до 35 календарных дней в году;

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 календарных дней;

- для проводов детей в армию – 1 календарный день.

- для празднования юбилейного дня рождения – 1 календарный день;

- для ликвидации аварии в доме – до 2 календарных дней.

3.15 Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 Трудового кодекса).

Ежегодный оплачиваемый отпуск, с письменного согласия работника, переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при несвоевременном предупреждении работника о начале отпуска (ст. 124 Трудового кодекса).

3.16. Производить исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков согласно статьей 120 ТК РФ;

3.17. Предоставлять работникам

ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, согласно статьи 115 ТК РФ;

ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 56 календарных дней педагогическим работникам, директору, заместителю директора по учебно-воспитательной работе, согласно статьи 115 ТК РФ, Постановления Правительства РФ от 03.04.2024 №415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

3.18. В соответствии со статьей 122 ТК РФ предоставлять оплачиваемый отпуск за первый год работы по истечении 6 месяцев непрерывной работы работника в данной организации;

По соглашению сторон предоставлять работникам оплачиваемый отпуск и до истечения 6 месяцев, в следующих случаях:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

3.19. Согласно статьи 121 ТК РФ включать в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, следующие периоды:

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с федеральными законами сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе.

В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, не включаются:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 ТК РФ;
- время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

3.20. В соответствии со статьей 116 ТК РФ предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях продолжительностью 16 календарных дней;

3.21 Реализацию права на отпуск при увольнении работника производить в соответствии со статьей 127 ТК РФ;

3.22. В соответствии со статьей 322 ТК РФ предоставлять по просьбе работника (опекуна, попечителя) ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18

лет, поступающего в образовательное учреждение среднего или высшего профессионального образования, расположенного в другой местности;

3.23. Предоставлять работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней. По личному заявлению работника присоединять данный отпуск к ежегодному оплачиваемому отпуску или дать право использовать его отдельно полностью либо по частям (статья 263 ТК РФ);

3.24. Предоставлять работникам вне графика отпусков отпуск при предъявлении путёвки на санаторно-курортное лечение.

3.25. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производить в соответствии со статьей 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

3.26. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

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

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части рабочего времени и времени отдыха;

е) осуществлять представительство и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров по вопросам рабочего времени и времени отдыха.

4. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА.

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается Коллективным договором, Положением о системе оплаты труда работников, утверждаемым руководителем с учетом мнения профкома в порядке, предусмотренном трудовым законодательством, а также трудовым договором.

Работодатели с участием выборного органа первичной профсоюзной организации:

4.2.1. Разрабатывают Положение о системе оплаты труда.

4.2.2. Предусматривают в Положении о системе оплаты труда регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

обеспечения зависимости заработной платы работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию; существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

направления бюджетных ассигнований, предусматриваемых в муниципальном бюджете на увеличение фондов оплаты труда работников, преимущественно на увеличение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из объёмов субсидий на финансовое обеспечение выполнения ими муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных на фонд оплаты труда, а также с учетом прогнозных объемов указанных средств на планируемые периоды;

возможности перераспределения средств, предназначенных на оплату труда, стремясь к достижению доли условно постоянной части заработной платы педагогических работников в виде окладов (должностных окладов), ставок заработной платы в структуре их заработной платы (без учета районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях) не ниже 60 процентов;

обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

размеров компенсационных выплат за сверхурочную работу, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);

продолжительности рабочего времени либо норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, порядка определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, оснований ее изменения, случаев установления верхнего предела, предусматриваемых нормативными правовыми актами, в порядке, установленном Правительством Российской Федерации;

определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения.

мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации учреждения.

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

принятие решений о выплатах и их размерах должно осуществляться по согласованию с профкомом (принцип прозрачности).

4.3. В целях дифференциации оплаты труда работников предусматриваются следующие повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы:

1) повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности в размере 25 процентов должностного оклада, ставки заработной платы работника, замещающего должность, включенную в Перечень должностей специалистов, которым устанавливается повышающий коэффициент к окладу за работу в сельской местности (Приложение № 2 к Коллективному договору).

2) персональный повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы;

3) повышающий коэффициент к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Повышающие коэффициенты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы устанавливаются в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы.

Применение повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы образует новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и учитывается при начислении компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

4.4. В случаях, когда Положение о системе оплаты труда предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда работников осуществляется:

при увеличении стажа непрерывной работы – начиная с даты достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, либо с даты представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

при присуждении ученой степени кандидата или доктора наук – со дня принятия Минобрнауки России решения о выдаче диплома кандидата или доктора наук;

при присвоении почетных званий, включенных в Перечень почетных званий, нагрудных знаков, знаков, значков, за наличие которых работникам устанавливается надбавка за почетное звание – с даты присвоения соответствующего почетного звания, награждения нагрудным знаком, знаком, значком;

при награждении отраслевыми наградами (ведомственными знаками отличия) – с даты награждения.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.5. Работодатель осуществляет компенсационные выплаты за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере - 35% часовой части оклада, за каждый час работы в ночное время.

4.6. Оплата труда преподавателей, концертмейстеров, имеющих квалификационные категории, осуществляется с учетом квалификационной категории.

4.7. На работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

4.8. Расстановка педагогических кадров и распределение учебной нагрузки, тарификация преподавателей производится работодателем с учётом мнения профкома.

4.9. Для проведения тарификации приказом руководителя учреждения создается тарификационная комиссия, в состав которой включается представитель профкома.

4.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

- за первую половину месяца – 21 число месяца;
- за вторую половину месяца – 6 число месяца.

4.11. Оплата труда работников других отраслей экономики (не относящихся к педагогическим) производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для соответствующей категории работников.

4.12. В случае организации и проведения Профсоюзом забастовки, ввиду невыплаты или задержки в выплате заработной платы, а также в случае невыполнения настоящего коллективного договора, работникам выплачивается заработная плата в полном размере.

4.13. В случае задержки в выплате заработной платы на срок более 15 дней, работники учреждения в соответствии со статьей 142 Трудового кодекса имеют право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.14. В целях снижения социальной напряжённости, обеспечения объективности и информированности работников учреждения при установлении выплат стимулирующего характера, расходования средств фонда экономии заработной платы принимать решения коллегиально с помощью соответствующих комиссий.

4.15. Работодатель обязуется:

4.15.1. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 1 октября, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления

4.15.2. Выплачивать при увольнении работника, в связи с выходом на пенсию по возрасту единовременное выходное пособие в размере трёх должностных окладов;

4.15.3. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня в соответствии со статьей 136 ТК РФ;

4.15.4. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала в соответствии со статьёй 136 ТК РФ;

4.15.5. Производить оплату труда в выходные и праздничные дни в соответствии со статьёй 153 ТК РФ; по желанию работника, выраженного в письменной форме, предоставлять ему другой день отдыха.

4.15.6. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего

работника по соглашению сторон трудового договора согласно статьи 151 ТК РФ;

4.15.7. Извещать каждого работника через расчётные листки, утверждённые с учётом мнения профкома, о составных частях заработной платы, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме заработной платы, подлежащей выплате (ст. 136 Трудового кодекса РФ);

4.15.8. Устанавливать размер доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы (ст.151 Трудового кодекса);

4.15.9. Направлять экономию средств фонда заработной платы на премирование работников в соответствии с «Положением о системе оплаты труда работников»;

4.15.10. Письменно под роспись извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца.

4.16. Профсоюзный комитет обязуется:

4.16.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами Трудового кодекса, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

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

4.16.3. оказывать помощь и содействие каждому члену профсоюза и работникам, ежемесячно перечисляющим денежные средства на счета профсоюзной организации, в получении бесплатной юридической консультации по вопросам оплаты и нормирования труда;

4.16.4. обращаться в суд за защитой прав членов профсоюза, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров;

4.16.5. своевременно информировать членов профсоюза о вводимых правовых нормативных актах, касающихся оплаты труда работников образования;

4.16.6. делегировать представителей профкома в состав тарификационной, экспертной, аттестационной комиссий, комиссии по трудовым спорам (КТС) с целью защиты социально-трудовых и профессиональных прав и интересов членов профсоюза.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ, АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ.

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса).

5.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям, которые реализуются путём заключения дополнительного договора между работником и работодателем (ст. 197 Трудового кодекса).

5.3. Работодатель с учётом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.4.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

5.4.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

5.4.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса.

5.4.5. 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, а также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленное на обучение в соответствие с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса).

5.4.6. Подобные же льготы и гарантии предоставлять работникам, проходящим переподготовку или получающим дополнительное педагогическое и специальное музыкальное и художественное образование по другим специальностям в учебных заведениях, имеющих соответствующую лицензию.

5.4.7. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять преподавателей, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

5.4.8. По желанию работника, выраженного в письменной форме, присоединять к учебным отпускам ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 177 Трудового кодекса).

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, обучающихся, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда (ст. 210 Трудового кодекса);

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, для реализации которого заключить Соглашение по охране труда (Приложение №3 к Коллективному договору) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

6.2.3. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, организовать обучение членов комиссии уполномоченных по охране труда за счет средств соцстраха (ст.218 Трудового кодекса).

6.2.4. Обеспечивать беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий (ст. 212 Трудового кодекса).

6.2.5. Разрабатывать с учетом мнения профсоюзного комитета и утверждать Правила и инструкции по охране труда.

6.2.6. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение по охране труда всех поступающих на работу, а также переведенных на другую работу работников учреждения с целью сохранности жизни и здоровья детей, применения безопасных методов и приемов выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим.

6.2.7. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.2.8. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Время медицинских осмотров включается в рабочее время работников и подлежит оплате.

6.2.9. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями

профессий и должностей (Приложение № 4, Приложение № 5 к Коллективному договору).

6.2.10. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 212 Трудового кодекса).

6.2.11. Проводить специальную оценку условий труда с участием представителей профсоюзного комитета; по ее результатам осуществлять работу по улучшению и оздоровлению условий труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома (ст. 212 Трудового кодекса).

6.2.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда; разрабатывать и устанавливать совместно с профкомом доплаты, сверх предусмотренных законодательством, за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.2.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет; обеспечить полноправное участие профкома в расследовании несчастных случаев на производстве (ст. ст. 228, 228¹, 229 Трудового кодекса).

6.2.14. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.2.15. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.2.16. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 Трудового кодекса).

6.2.17. В случае отказа работника от выполнения работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.2.18. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда; создать условия для работы комиссии (уполномоченного) по охране труда, освободить их от работы с сохранением среднего заработка на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.2.19. Создать фонд охраны труда за счет отчислений из внебюджетного и бюджетного фондов.

6.2.20. Выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей при взаимодействии с фондом социального страхования.

6.2.21. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.2.22. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

6.2.23. Оборудовать комнату для отдыха работников учреждения.

6.3. Профсоюзный комитет обязуется:

6.3.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда.

6.3.2. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссии по охране труда.

6.3.3. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

6.3.4. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.3.5. Организовывать смотры – конкурсы кабинетов на предмет обеспечения условий и охраны труда.

6.3.6. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ.

7. Стороны договорились содействовать улучшению жилищных условий работников и их семей. В этих целях:

7.1. Совместно проводить в учреждении учёт нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствовать перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Предоставлять в установленном порядке меры социальной поддержки по предоставлению бесплатной жилой площади с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности и в поселках городского типа (рабочих поселках), а также преподавателям, работающим в сельской местности, но проживающим в других районах и неработающим пенсионерам, в том числе оплату за дрова (ст. 55 Закона РФ «Об образовании», областной закон от 27.04.2006 года № 168-10-03 «О размерах, условиях и порядке возмещения расходов, связанных с реализацией мер социальной поддержки по предоставлению бесплатной жилой площади с отоплением и освещением педагогическим работникам образовательных учреждений в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)», Положение «О дополнительных мерах социальной поддержки отдельных категорий квалифицированных специалистов, работающих и проживающих в сельской местности».

7.3.2. Организовать в учреждении комнаты (места) для приёма пищи работниками.

7.3.3. По личному заявлению работника выплачивать один раз в год материальную помощь в размере должностного оклада, оклада, ставки заработной платы.

7.3.4. При увольнении работника в связи с выходом на пенсию или по состоянию здоровья, выплачивать единовременное выходное пособие в размере трех должностных окладов, оклада, ставки заработной платы.

7.3.5. Отчислять профсоюзному комитету денежные средства в размере на проведение культурно-массовой и физкультурной работы в коллективе (статья 377 Трудового кодекса РФ).

7.3.6. Способствовать проведению смотров, спартакиад, Дней здоровья, соревнований;

7.3.7. За счет бюджетных и внебюджетных средств поощрять работников за безупречный труд в учреждении и при стаже работы не менее 10 лет в учреждениях образования, учреждениях культуры в связи с 50-летием и каждые последующие 5 лет – работникам, не являющимся членами профсоюза - в размере 2000 рублей без начисления районного коэффициента и северной надбавки; работникам, являющимся членами профсоюза - 3000 рублей без начисления районного коэффициента и северной надбавки.

7.3.8. Размер выплат молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, составляет не менее 20 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы ежемесячно в течение трех лет со дня заключения трудового договора, а окончившим данные учебные заведения с отличием - не менее 30 процентов оклада (должностного оклада), ставки заработной платы в течение трех лет со дня заключения трудового договора.

В случае нахождения молодого специалиста в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребёнком в течение первых трёх лет со дня окончания образовательного учреждения срок действия рекомендуемого размера выплат молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по специальности, продлевается до трёх лет фактической работы после выхода работника из отпуска.

7.3.9. В соответствии с действующим законодательством Архангельской области молодежи (лицам в возрасте до 35 лет) процентная надбавка к заработной плате выплачивается в полном размере с первого дня работы в районах Крайнего Севера и приравненным к ним местностях, если они прожили в указанных районах и местностях не менее пяти лет.

7.3.10. С целью привлечения кадров для работы в образовательных учреждениях сельской местности молодым специалистам, т.е. выпускникам высших и средних профессиональных учебных заведений в возрасте до 35 лет, впервые приступившим к трудовой деятельности по специальности, при условии выполнения нормы рабочего времени (нагрузки), установленной за ставку заработной платы (должностного оклада), выплачивается единовременное пособие в размере трёх должностных окладов на хозяйственное обзаведение по истечении первых шести месяцев со дня заключения трудового договора.

7.3.11. Предоставлять льготы молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего или высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

7.3.12 Педагогическим работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, при выходе из указанного отпуска, оплата труда в период подготовки к аттестации для установления соответствия требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, производится с учетом имевшейся квалификационной категории, но не более одного года после выхода из указанного отпуска.

В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохраняется оплата труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

7.3.13. Результаты аттестации педагогических работников в соответствии занимаемой должности из других образовательных организаций учитываются при работе в учреждении.

7.3.14. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива, успешно сочетающего основную работу и общественную деятельность.

7.4. Профсоюзный комитет обязуется:

7.4.1. Составить «социальный паспорт» коллектива учреждения, на основании которого совместно с работодателем разработать меры конкретной адресной помощи работникам учреждения.

7.4.2. Проводить работу по вовлечению молодых работников в члены профсоюза, в активную профсоюзную деятельность.

7.4.3. Осуществлять контроль за соблюдением гарантий и компенсаций работникам.

7.4.4. Регулярно информировать членов профсоюза, всех работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты их социально-экономических интересов:

- на общих собраниях работников;
- на заседаниях коллегиальных органов учреждения;
- на профсоюзных собраниях; планерках;
- через профсоюзный стенд;
- через стенную печать;
- через информационные листы;
- через средства массовой информации;
- через индивидуальные беседы с членами профсоюза и другими работниками.

7.4.5. Совместно с работодателем организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками – членами профсоюза и членами их семей.

7.4.6. Выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьёзных материальных затруднений.

8. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления учреждением в соответствии с п.3 ст.16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.52 ТК РФ).

8.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа – первичной профсоюзной организации в управлении учреждением предусмотрены в ст. 53 ТК РФ.

8.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет - имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету учреждения о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК).

8.4. Работодатель создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в т.ч. в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника путем переговоров работник и профсоюзный комитет, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 (ст. 353-365, 390, 391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст.60, 219 ТК).

8.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет учреждения будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

8.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

8.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

8.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение председателя профсоюзной организации учреждения при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

8.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

9.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

9.2. Профсоюзная организация является единственным представителем членов профсоюза по вопросам:

9.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 Трудового кодекса, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.2.2. содействия их занятости;

9.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

9.2.4. соблюдения законодательства о труде;

9.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе (ст. ст. 384, 387, 391, 399, 400 Трудового кодекса, п.1 ст.11 и ст. 14 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в его деятельности (ст. 377 Трудового кодекса).

9.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и её выборного органа – председателя профсоюзного комитета, в

соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

9.4.1. соблюдать права членов профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 Трудового кодекса);

9.4.2. не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав (части 3-5 ст. 370 Трудового кодекса, п.5 ст.11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.3. представлять профсоюзному комитету по его запросу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, а также данные статотчетов по согласованному перечню (части 7, 8 ст. 37 Трудового кодекса, ст. 17 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

9.4.4. безвозмездно предоставлять профсоюзному комитету помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

В соответствии с коллективным договором предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники по перечню, согласованному с работодателем и прилагаемому к коллективному договору;

9.4.5. предоставить участие с правом голоса председателю профсоюзной организации в работе коллегиального руководящего органа учреждения (глава 8 Трудового кодекса);

9.4.6. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза профсоюзных взносов. Ежемесячно и бесплатно перечислять на счет профсоюзного комитета профсоюзные взносы из заработной платы работников – членов профсоюза – в размере 1% от их заработка. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному органу одновременно с выплатой заработной платы;

9.4.7. предоставлять свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителю выборного органа профсоюзной организации для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работников с оплатой по среднему заработку за счет работодателя:

- на время кратковременной учебы – до 5 календарных дней в году;
- для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзом, а также для участия в работе их выборных органов.

9.5. За нарушение законодательства о профсоюзах работодатель несет дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами, Трудовым кодексом (ст. 378 Трудового кодекса).

9.6. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.7. Увольнение по инициативе работодателя руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

9.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. осуществлять проверки выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица сторон, подписавших коллективный договор;

10.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двухсторонняя комиссия осуществляла контроль за выполнением коллективного договора и рассматривала на своих заседаниях итоги выполнения коллективного договора за первый и третий квартал с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

10.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

10.3. Профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её; заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

10.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК).

10.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК).

10.6. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п.2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицами, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

11.2. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

11.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК).

11.4. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст. 40 ТК).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК (глава 61), иными федеральными законами.

11.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему.

11.6. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора направить его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст под роспись до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с коллективным договором (ст. 50, 67 ТК).

Перечень приложений
к коллективному договору.

1. Перечень должностей работников МБУ ДО «Приморская ДШИ», которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.
2. Перечень специалистов, работающих в учреждении, расположенном в сельской местности, ставки заработной платы (должностные оклады) которых повышаются на 25%.
3. Соглашение по охране труда.
4. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам
5. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, порядок и условия их выдачи

Коллективный договор с Приложениями
принят на общем собрании работников МБУ ДО «Приморская ДШИ»
Протокол № _____ от _____ 202__ г.

Приложение №1

СОГЛАСОВАНО
Протокол № _____
от «__» _____ 202__ г
Председатель первичной

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «Приморская ДШИ»
_____ О.А.Кравчук

профсоюзной организации
_____ Е.И.Туз

«__» _____ 202__ г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
должностей работников, которым предоставляется дополнительный
оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день.

№	Должность работника	Продолжительность основного отпуска	Доп. отпуск за работу в районах Крайнего Севера и местностях, приравненных к ним	Дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день
1.	Директор	56	16	3
2.	Заместитель директора по учебно-воспитательной работе	56	16	3
3	Заместитель директора	28	16	3
4.	Главный бухгалтер	28	16	7
5.	Бухгалтер	28	16	3
6.	Документовед	28	16	3
7.	Заведующий хозяйством	28	16	7

Приложение №2

СОГЛАСОВАНО
Протокол № _____
от «__» _____ 202__ г
Председатель первичной
профсоюзной организации

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО «Приморская ДШИ»
_____ О.А.Кравчук

_____ Е.И.Туз

«___» _____ 202__г.

П Е Р Е Ч Е Н Ь
специалистов, работающих в учреждении, расположенном в сельской местности, ставки заработной платы (должностные оклады) которых повышаются на 25%.

- Преподаватель
- Концертмейстер
- Методист
- Педагог-организатор
- Бухгалтер
- Документовед
- Заведующий хозяйством

Приложение №3

СОГЛАСОВАНО

Протокол № _____
от «___» _____ 202__г
Председатель первичной

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «Приморская ДШИ»
_____ О.А.Кравчук

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Целесообразность планирования мероприятий по охране труда обусловлена необходимостью постоянного улучшения условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников, что, несомненно, будет способствовать предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

№ п/п	Мероприятие	Сроки выполнения	Источник финансирования	Ответственные
1	Обучение и проверка знаний по охране труда	январь 2029 года	Бюджетные, внебюджетные средства	Ответственный за охрану труда
2	Инструктаж работников по безопасным методам и приемам работы	2 раза в год	-	Ответственный за охрану труда
3	Актуализация уголка по охране труда.	Постоянно	Внебюджетные средства	Ответственный за охрану труда
4	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям образовательного учреждения. Согласовать с первичным профсоюзным органом в установленном порядке.	2030 год	Бюджетные и внебюджетные средства	Директор
5	Обеспечение учреждения Законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности.	Постоянно	Бюджетные, внебюджетные средства	Директор
6	Организация и проведение административно-общественного контроля по охране труда, в соответствии с утвержденным положением по согласованию с профкомом.	Ежегодно	Бюджетные и внебюджетные средства	Ответственный за охрану труда
7	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте по утвержденным Минтрудом России	По окончании действия	Бюджетные и внебюджетные средства	Ответственный за охрану труда

	образцам.			
8	Проведение общего технического осмотра зданий на соответствие безопасной эксплуатации	Ежегодно, 2 раза в год	Бюджетные и внебюджетные средства	Директор

ТЕХНИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1	Устройство новых и совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов.	Постоянно	Бюджетные и внебюджетные средства	Директор
2	Установка новых и реконструкция имеющихся отопительных систем, выполнение нормативных требований по микроклимату и чистоте воздушной среды в производственных и бытовых помещениях.	Постоянно	Бюджетные и внебюджетные средства	Директор
3	Своевременная очистка осветительной арматуры, окон, фрамуг, световых фонарей.	Постоянно	Бюджетные и внебюджетные средства	Заведующий хозяйством
4	Проведение испытания устройств заземления и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации.	2028 год	Бюджетные и внебюджетные средства	Директор

ЛЕЧЕБНО-ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ И САНИТАРНО-БЫТОВЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ

1	Предварительные и периодические медицинские осмотры	Ежегодно	Бюджетные средства	Директор
---	---	----------	--------------------	----------

	работников			
2	Обеспечение аптечками первой медицинской помощи	Ежегодно	Бюджетные, внебюджетные средства	Директор

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СРЕДСТВАМИ ИНДИВИДУАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ

1	Выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной и другими средствами индивидуальной защиты	Ежегодно, согласно нормативам.	Бюджетные, внебюджетные средства	Директор
2	Обеспечение работников мылом, смывающими средствами в соответствии с установленными нормами.	Ежегодно, согласно нормативам.	Бюджетные, внебюджетные средства	Директор

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

1	Обеспечение журналами регистрации вводного противопожарного инструктажа, журналами регистрации противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также журналом учета первичных средств пожаротушения.	По мере окончания журналов	Бюджетные и внебюджетные средства.	Директор
2	Обеспечение зданий инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.	Постоянно	Бюджетные и внебюджетные средства.	Директор
3	Организация обучения работающих и обучающихся в учреждении мерам обеспечения пожарной безопасности, особенно в чрезвычайных ситуациях и проведение тренировочных	Ежегодно – 1 раз в год	-	Директор

	мероприятий по эвакуации всего персонала.			
4	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели и другого хлама.	Постоянно	-	Заведующий хозяйством

Внесение изменений и дополнений к соглашению производится по согласованию с профкомом.

Контроль за выполнением соглашения осуществляется непосредственно руководителем образовательного учреждения и профсоюзным комитетом.

При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

СОГЛАСОВАНО
 Протокол № _____
 от «__» _____ 202__ г.
 Председатель первичной
 профсоюзной организации
 _____ Е.И.Туз

УТВЕРЖДАЮ
 Директор МБУ ДО «Приморская ДШИ»
 _____ О.А.Кравчук
 «__» _____ 202__ г.

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.	Заведующий хозяйством	Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания)	6 пар
2.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Костюм для защиты от механических воздействий (стирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт 1 пара 12 пар 1 шт
3.	Уборщик служебных помещений	Халат для защиты от механических воздействий (стирания) Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) от общих производственных загрязнений Перчатки для защиты от механических воздействий (стирания) Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт 1 пара 12 пар 1 шт

СОГЛАСОВАНО

Протокол № _____
от «__» _____ 202__ г.
Председатель первичной
профсоюзной организации
_____ Е.И.Туз

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО «Приморская ДШИ»
_____ О.А.Кравчук
«__» _____ 202__ г.

НОРМЫ
бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,
порядок и условия их выдачи

№ п/п	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	Средства для очистки от неустойчивых загрязнений и смывающие средства	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями.	200 г. (мыло туалетное) или 250 мл. (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Средства комбинированного (универсального) действия	При попеременном воздействии водорастворимых материалов и веществ, вместо средств гидрофильного и гидрофобного действия	100 мл
3.	Дерматологические средства индивидуальной защиты регенерирующего (восстанавливающего о) типа	Работы, связанные с трудносмываемыми, устойчивыми загрязнениями: масла, смазки, нефтепродукты, лаки, краски, смолы, клеи, битум, мазут, силикон, сажа, графит, различные виды производственной пыли	100 мл

