

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
детской школы искусств станицы Калининской
муниципального образования Калининский район

с «29» декабря 2022 г. до «28» декабря 2025 г.

Директор
МБУДО ДШИ ст.Калининской
МО Калининский район



В.В.Голиков

М.п.

Председатель профсоюзного комитета
работников МБУДО ДШИ
ст.Калининской МО Калининский район

Л.Н.Куликова

Принят общим собранием работников
МБУДО ДШИ ст.Калининской
МО Калининский район
протокол № 3 от 29 декабря 2022 года

ст.Калининская

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края "Центр занятости
населения Калининского района
наименование муниципального образования
Уведомительная регистрация
коллективного договора соглашения
Дата 29.12.2022 №
Лар. отделе Е.В. Курочкин
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детская школа искусств станицы Калининской муниципальной образования Калининский район (далее Школа) в лице директора Голикова Валерия Викторовича, именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице Куликовой Лилии Николаевны, именуемый в дальнейшем «председатель профсоюзного комитета».

1.2. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.3. Для достижения поставленных целей:

1.3.1. *Работодатель* обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества учреждения, учет мнения профкома по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, других локальных актов, касающихся деятельности работников учреждения;

1.3.2. *«Председатель профсоюзного комитета»* защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.3.3. *Работники* обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, технологическую и производственную дисциплину, правила и инструкции по охране труда.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются как установленные действующим законодательством, так и дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами и соглашениями, с учетом финансово-экономического положения работодателя.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации, независимо от стажа работы, членства в профсоюзе, режима занятости.

1.6. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, Генеральным, краевым, отраслевым соглашениями, действие которых распространяется на данного Работодателя.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав

работников, на период действия настоящего договора в учреждении соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

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

При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Взаимные обязательства сторон:

1.8.1. Работодатель признает «председателя профсоюзного комитета» единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.8.2. «Председатель профсоюзного комитета» обязуется:

- строить свои отношения с Работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и настоящего коллективного договора;
- участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, получать от Работодателя полный объем информации о деятельности учреждения и доводить ее до работников;
- предъявлять Работодателю требования от имени работников в случае нарушения Работодателем положений настоящего коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;
- способствовать снижению социальной напряженности в учреждении, укреплению трудовой дисциплины;
- воздерживаться от забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств;
- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.9. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации конкретного вида поручаемой работнику работы). Подчинение работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными и нормативными актами, трудовым договором.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора), Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.3. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мнения «председателя профсоюзного комитета».

2.4. Трудовые отношения возникают между работником и Работодателем на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии со ст.16 ТК РФ. Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у Работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.6. Трудовые договоры с работниками заключаются, преимущественно, на неопределенный срок. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются Работодателем в соответствии с законодательством.

2.7. В случае приема на работу с испытательным сроком – указать это в трудовом договоре. Предупредить работника в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.8. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин, то трудовой договор аннулируется.

2.9. Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора. Приказ объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.10. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, установленных ТК РФ. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.11. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, с его письменного согласия, Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по

состоянию здоровья. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода, либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь срок, указанный в медицинском заключении, отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законодательством.

2.12. Прекращение трудового договора производится по основаниям, установленным ТК РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.13. Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, в случае сокращения численности или штата работников, несоответствия занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, осуществляется с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.14. При проведении аттестации работников, которая может служить основанием для увольнения работника в соответствии с пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии Работодатель обязуется включать «председателя профсоюзного комитета».

2.15. «Председатель профсоюзного комитета» обязуется вести разъяснительную работу среди работников по вопросам трудового законодательства.

III. Режим труда и отдыха

3.1. Рабочее время

3.1.1. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю для мужчин (глава 16 Трудового кодекса РФ), а для женщин, работающих в сельской местности, продолжительность рабочей недели не может превышать 36 часов в соответствии с Постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1.

Порядок исчисления нормы рабочего времени работников на месяц, квартал, год в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю, производится в соответствии с Производственным календарем на текущий год, принимаемым Правительством Российской Федерации. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст.91 ТК РФ).

Когда по условиям работы в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов.

Нормальное число рабочих часов за учетный период определяется исходя из установленной для данной категории работников еженедельной продолжительности рабочего времени.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает отработку работником суммарного количества рабочих часов в течение соответствующего учетного периода.

3.1.2. Режим работы всех работников определяется с учетом необходимости обеспечения деятельности Школы согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

3.1.3. Расписание учебных занятий (уроков) составляется с учетом требований Роспотребнадзора, рационального использования времени учащихся и педагогических работников в соответствии с действующим законодательством.

3.1.4. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается (за исключением субботы при условии работы более 7 уроков).

3.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, установленных Трудовым кодексом РФ (ст.113 ТК РФ).

3.1.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя в порядке, установленном действующим законодательством (ст.113 ТК РФ).

3.1.7. Работник участвует в мероприятиях, проводимых Школой, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

3.1.8. Работа педагогических работников в каникулярное время проводится в соответствии с утвержденным работодателем графиком работы. По согласованию, в каникулярное время, педагогическим работникам может быть установлен суммированный учет рабочего времени в пределах недели (иного периода), если они привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе, в пределах времени, не превышающих объема их учебной нагрузки.

3.1.9. Работник исполняет свои должностные функции в определенное утвержденным графиком рабочее время в определенном работодателем рабочем месте. Изменение графика и места работы работника определяется работодателем в соответствии с действующим законодательством.

3.1.10. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

3.1.11. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязуется уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца.

3.1.12. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни:

- беременных женщин, несовершеннолетних;
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет;
- матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет;
- работников имеющих детей-инвалидов;
- работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением.

Привлекать работников к вышеуказанным работам возможно только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

3.1.13. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время.

3.2.Время отдыха

3.2.1. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе - один выходной день. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

3.2.2. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, для педагогических работников - 56 календарных дней.

Деление отпуска на части возможно, с согласия работника, если в одной из частей отпуска он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета Школы в соответствии со ст.372 ТК РФ, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.2.3. Стороны пришли к соглашению, что Работникам могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств Работодателя:

- регистрация брака самого работника 3 дня
- регистрация брака детей работника 3 дня

- для проводов детей в армию	3 дня
- смерти близких родственников (родителей, детей, супруга, бабушек, дедушек)	3 дня
- для ликвидации экстренных обстоятельств в семье работника	1 день
- в случаях рождения ребенка - отцу при выписке жены из роддома	1 день
- родителям первоклассников и выпускников в День знаний и на Последний звонок	1 день

Работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска за счет средств работодателей в каникулярное время:

- за ненормированный рабочий день	3 дня
- за работу в течение учебного года без больничных листов	3 дня

3.2.4. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Дополнительный оплачиваемый отпуск может суммироваться с ежегодным основным оплачиваемым отпуском или предоставляться отдельно на условиях, оговоренных в коллективном договоре.

3.2.5. Перечень должностей работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день, прилагаются к коллективному договору (**приложение № 8**).

3.2.6. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем.

Работодатель обязан, на основании письменного заявления работника, предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;
- смерти родственников – до пяти календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери – продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время.

Указанный отпуск, по письменному заявлению работника, может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается.

3.2.7. Педагогические работники, не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года. По желанию работника он может быть использован частями. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность.

3.2.8. При выделении путевки в санаторно-курортное учреждение, с предоставлением подтверждающих документов, отпуск предоставляется работнику

вне графика.

3.2.9. Перед отпуском по беременности и родам, или непосредственно после него, либо по окончании отпуска по уходу за ребенком, женщине, по ее желанию, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного Работодателя.

3.2.10. По желанию мужа, ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного Работодателя.

3.2.11. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами, по его заявлению, четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей, либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, установленном федеральными законами.

3.3. Нормирование труда

3.3.1. Нормирование труда работников устанавливается на основе типовых (межотраслевых, отраслевых, профессиональных и иных) норм труда, установленных уполномоченными Правительством Российской Федерации федеральными органами исполнительной власти (Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», тарифно-квалификационными характеристиками, профессиональными стандартами, приказами и распоряжениями федеральных и иных министерств, нормами СанПиН и т.д.), нормативными документами учреждения.

3.3.2. Работникам гарантируются:

- государственное содействие системной организации нормирования труда;
- применение систем нормирования труда, определяемых работодателем с учетом мнения полномочного представителя работников (ст.159 ТК РФ).

Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения председателя профсоюзного комитета.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца (ст.162 ТК РФ).

Работодатель обеспечивает нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства (ст.163 ТК РФ).

3.3.3. Учебная нагрузка педагогическим работникам утверждается Работодателем, как правило, на начало учебного года в соответствии с Положением о формировании учебной нагрузки педагогическим работникам.

Работодатель своевременно проводит работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации. Педагогические работники

должны быть ознакомлены с предварительной учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

3.3.4. При определении учебной нагрузки на новый учебный год педагогическим работникам, для которых Школа является основным местом работы учитываются:

- соответствие образования педагога направлению педагогической деятельности (согласно профессиональному стандарту "Педагог дополнительного образования детей и взрослых", утвержденному приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 5 мая 2018 г. № 298н, тарифно-квалификационным характеристикам концертмейстера согласно Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "квалификационные характеристики должностей работников образования" утвержденного приказом от 26 августа 2010 г. № 761н Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации);
- сохранение ее объема и преемственности преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин в классах, группах.

Сохранение объема учебной нагрузки и преемственность преподавания учебных предметов, курсов, дисциплин преподавателей выпускных классов, групп обеспечивается путем предоставления им учебной нагрузки в классах, группах, в которых впервые начинается изучение преподаваемых этими педагогическими работниками учебных предметов, курсов, дисциплин (при наличии таковых).

3.3.5. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка педагогического работника оговаривается в трудовом договоре.

3.3.6. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов и в зависимости от квалификации педагогического работника.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

- уменьшение количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, сокращения количества обучающихся;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет или по окончании этого возраста.

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

IV. Оплата труда

4.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, и максимальным размером не ограничивается.

4.2. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором между Работодателем и работником.

4.3. Системы оплаты труда (включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат, надбавок компенсационного характера), системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников, определяются Положением об оплате и стимулировании труда, утвержденного по согласованию с «председателем профсоюзного комитета» (**приложение №1**).

Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (далее – оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

4.4. Работникам устанавливается окладная система оплаты труда (ч. 4 ст. 135 ТК РФ). Оклад является гарантированной суммой, которую работник получит при полной отработке положенных ему часов в месяц в соответствии с Производственным календарем на текущий год, утвержденным Правительством Российской Федерации.

4.5. Заработная плата выплачивается за фактически отработанное работником время в соответствии с утвержденным графиком работы и установленной трудовым договором и иными документами, нагрузкой.

Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда. Минимальный размер оплаты труда (МРОТ) устанавливается региональным соглашением о минимальной заработной плате (ст.133, 133-1 ТК РФ).

4.6. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы являются расчетными величинами для исчисления педагогическим работникам заработной платы за месяц.

4.7. За педагогическую работу или учебную (преподавательскую) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему педагогической работы или учебной (преподавательской) работы.

4.8. Распределение фонда заработной платы на стимулирование работников распределяется в соотношении 60х40, где 60 – это % размера фонда для распределения комиссией по стимулирующим доплатам, а 40 – это % размера фонда для распределения руководителем единолично.

4.9. Работодатель обязуется:

4.9.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив об этом работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты.

4.9.2. Выплачивать заработную плату работнику **5 и 20 числа каждого месяца**

перечисляя на указанный работником счет в банке денежные средства. Плата за зачисления денежных средств на счет сотрудников производится за счет средств Работодателя.

4.9.3. Проводить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня.

4.9.4. Выдавать каждому работнику расчетный листок о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размер иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежных компенсаций, размерах и основаниях производственных удержаний, общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.9.5. Производить оплату сверхурочной работы, работы в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.8.6. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях. Повышение оплаты труда за работу в ночное время установить в размере 20%.

Ночное время с 22.00 до 06.00 часов.

4.8.7. Производить оплату труда при временном переводе работника на срок до одного месяца на обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

4.8.8. Устанавливать работнику доплату (размер которой определяется соглашением сторон трудового договора) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличения объема работ или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

4.8.9. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с законодательством РФ. При наступлении у работника права на изменения ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном отпуске или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата его заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

4.8.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам, несет руководитель учреждения.

4.8.11. Проводить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

4.8.12. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм, а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска.

4.8.13. Выплачивать педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию.

4.8.14. Проводить аттестацию работников на соответствие должности с обязательным включением «полномочного представителя» работников в комиссию по проведению аттестации.

4.8.15. В случае не проведения учебных занятий не по вине педагогического работника, оплата производится согласно тарификации и утвержденного расписания занятий в размере 100%.

V. Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров

Работодатель обязуется:

5.1. Рассматривать с участием «председателя профсоюзного комитета» вопросы массового сокращения численности и штата работников.

5.2. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, в связи с отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству.

Расторгать трудовые договоры в первую очередь с временными работниками и совместителями.

5.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за два месяца.

5.4. Сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в Школе, в том числе и на повышение тарифов (окладов) в период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения.

5.5. Сообщать письменно предварительно (не менее чем за три месяца) «председателю профсоюзного комитета» о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками.

5.6. Рассматривать возможность расторжения трудового договора с письменного согласия работника до истечения срока предупреждения об увольнении (в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации), выплатив дополнительную компенсацию в размере среднего месячного заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

5.7. По согласованию с «председателем профсоюзного комитета» определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспектив развития Школы.

5.8. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года за счет средств учреждения (при наличии средств на эти цели).

5.9. В случае направления работника для повышения квалификации, сохранять за ним место работы, среднюю заработную плату по основному месту работы и если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проживание, проезд к месту обучения и

обратно), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц направляемых в служебные командировки.

5.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования соответствующего уровня – получаемого впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173-177, 287 ТК РФ.

5.11. Обеспечивать возможность своевременного прохождения аттестации педагогических работников при подаче соответствующего заявления в срок. По её результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории на основании решения аттестационной комиссии с момента издания приказа Министерства образования, науки и молодежной политики.

5.12. 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 в оставлении на работе отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в 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.

Также при равной производительности труда и квалификации преимущественным правом на оставлении на работе при ликвидации, сокращении численности или штата пользуются и иные категории граждан:

- работники из числа воспитанников детских домов;
- лиц предпенсионного возраста (за 2 года до достижения пенсионного возраста);
- работающие инвалиды;
- работники, имеющий стаж непрерывной работы в данном учреждении свыше 10 лет.

5.13. Реализовывать комплекс мер, направленных на создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью (Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики Российской Федерации»):

- для женщин, воспитывающих детей в возрасте до 3 лет, установить сокращенную на 1 час продолжительность рабочей недели с сохранением 100% заработной платы;
- по желанию женщины, в период нахождения её в отпуске по уходу за ребенком, она может работать на условии неполного трудового дня.

VI. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

6.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны

труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

В рамках осуществления политики по созданию условий по охране труда:

- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установления причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных в нарушении требований пожарной безопасности и возникновения пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров на территории учреждения необходимые силы и средства;
- обеспечить доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей на территорию, в здание и на иные объекты учреждения;
- предоставлять по требованию должностных лиц пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности в учреждении, а также о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;
- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;
- содействовать деятельности добровольных пожарных;

6.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.3. Организовать работу службы охраны труда, подчинив ее заместителю директора по административно-хозяйственной части, по значимости и престижу приравнять ее к основным производственно-техническим службам.

6.4. Оборудовать уголок охраны труда.

6.5. Организовать деятельность комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и «председателя профсоюзного комитета». Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2022-2025 годы. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств работодателя.

6.6. Создавать условия и оказывать помощь в работе ответственному лицу по охране труда, провести его обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить его правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств Работодателя.

6.7. Заключать договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих полисами обязательного медицинского страхования.

Обеспечивать прохождение дополнительной диспансеризации работников.

Иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи,

необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной первой помощи пострадавшим.

6.8. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические обязательные медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, 213 ТК РФ).

6.9. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности;
- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации;
- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

6.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда. По результатам которой выполнить требования перечня мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах.

6.11. Обеспечить за счет собственных средств:

- приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ) (приложения № 4, 5), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- уход, хранение, ремонт и замену СИЗ;
- информирование работников о полагающихся СИЗ;
- с учетом мнения «председателя профсоюзного комитета» и своего финансово-экономического положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

6.12. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников Школы в соответствии с требованиями охраны труда.

6.13. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине

простой в соответствии с действующим законодательством.

6.14. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его обоснованном отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

6.15. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

6.16. Выплачивать пострадавшим возмещение вреда от несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний и семьям погибших в соответствии с законодательством.

6.17. Выплачивать единовременное пособие в случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего в соответствии с законодательством.

6.18. Производить оплату расходов по погребению за счет работодателя в случае смерти работника на производстве в результате производственной травмы.

6.19. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.). Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работникам (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

6.20. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.21. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.22. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

6.23. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

«Председатель профсоюзного комитета» обязуется:

6.24. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности

и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;
- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.25. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда.

6.26. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия ответственного лица по охране труда.

6.27. Направлять своих представителей в комиссию по аттестации рабочих мест по условиям труда.

VII. Гарантии и компенсации для работников

Работодатель обязуется:

7.1. Сохранять работникам, направленным в служебную командировку, место работы (должность) и средний заработок, а также возмещать следующие расходы:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- суточные в размере 300 руб., при направлении в Москву и Санкт-Петербург – 500 руб.;
- иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

7.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохранять за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохранять за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения.

7.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об

индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработке работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда.

7.4. Освободить работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Работодатель, «председатель профсоюзного комитета» обязуются:

7.5. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.6. Использовать средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, в соответствии с установленными нормативами на эти цели (постановление Правительства РФ от 12 февраля 1994 года № 101 «О Фонде социального страхования Российской Федерации»).

VIII. Гарантии деятельности «председателя профсоюзного комитета»

8.1. В целях содействия деятельности «председателя профсоюзного комитета», в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением **работодатель обязуется:**

8.1.1. Предоставлять «председателю профсоюзного комитета» безвозмездно: оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение; оргтехнику, средства связи; при необходимости – транспортные средства; необходимые нормативные правовые документы.

8.1.2. Предоставлять «председателю профсоюзного комитета» информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников.

8.1.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность «председателя профсоюзного комитета».

8.1.4. Работодатель не препятствует деятельности «председателя профсоюзного комитета» по вопросам и в пределах компетенции «председателя профсоюзного комитета», определенным действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.1.5. При этом, в случае необходимости выполнения своих полномочий за пределами Школы в рабочее время по основной работе, «председатель профсоюзного комитета» ставит работодателя в известность об этом в письменной форме.

8.2. Стороны договорились, что:

8.2.1. «Председатель профсоюзного комитета», не освобожденный от основной

работы, освобождается от основной работы на время краткосрочной учебы с сохранением среднего заработка.

8.2.2. Работодатель по согласованию с «председателем профсоюзного комитета» рассматривает следующие вопросы:

- утверждение правил внутреннего трудового распорядка;
- применение локальных нормативных актов, предусматривающих введение, замену и пересмотр норм труда;
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников;
- утверждает формы расчетного листа;
- локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, утверждению перечней необходимых профессий и специальностей.

IX. Сохранение персональных данных

9.1. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ст.87 ТК РФ и иных федеральных законов.

Персональные данные работников хранятся у работодателя, делопроизводителя, в бухгалтерии на бумажном носителе, на электронном носителе. Работодатель может дублировать информацию, храня документы как в бумажном варианте, так и в электронном. Они запираются на ключ в пожароустойчивых сейфах. Ключ находится у делопроизводителя, главного бухгалтера.

9.2. При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать следующие требования (ст.88 ТК РФ):

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено. Лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном настоящим Кодексом и иными федеральными законами;
- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации, у одного индивидуального предпринимателя в соответствии с локальным нормативным актом, с которым работник должен быть ознакомлен под роспись;
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном Трудовым кодексом и иными федеральными законами, и

ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций.

9.3. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя (ст. 89 ТК РФ), работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;
- определение своих представителей для защиты своих персональных данных;
- доступ к медицинской документации, отражающей состояние их здоровья, с помощью медицинского работника по их выбору;
- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований Трудового кодекса или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия. Персональные данные оценочного характера работник имеет право дополнить заявлением, выражающим его собственную точку зрения;
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;
- обжалование в суд любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Х. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случаях существенных изменений финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения.

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на заседаниях комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – комиссия).

10.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами

главы 61 ТК РФ.

10.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду.

11.2. Стороны пришли к соглашению о том, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляется комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.3. «Председатель профсоюзного комитета» рассматривает итоги выполнения коллективного договора, в порядке текущего контроля, не реже двух раз в год.

11.4. Выполнение коллективного договора рассматривается на общем собрании работников не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

11.5. К ответственным работникам сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1
к Коллективному договору МБУДО
ДШИ ст. Калининской МО
Калининский район
на 2022 – 2025 г.г., принятому Общим
собранием работников МБУДО ДШИ
ст. Калининской МО Калининский район,
протокол № 4 от 29 декабря 2022 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного комитета
работников

_____ Л.Н.Куликова

«29»декабря 2022 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУДО ДШИ
ст. Калининской
МО Калининский район

_____ В.В.Голиков

«29»декабря 2022 г.

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате и стимулировании труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств станицы Калининской муниципального образования Калининский район

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детской школы искусств станицы Калининской муниципального образования Калининский район (далее - Положение), разработано с учетом общего и особенного содержания их труда, в целях дифференциации оплаты труда в зависимости от сложности, качества и результативности выполняемых работ, уровня образования и стажа работы по профессии в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений культуры и дополнительного образования детей муниципального образования Калининский район, утвержденным постановлением администрации муниципального образования Калининский район от 18 января 2018 года № 37 (в редакции постановления администрации муниципального образования Калининский район от 28.10.2022 года № 1158).

1.2. Положение включает в себя:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам (далее - ПКГ);
- порядок, условия установления и размеры выплат компенсационного характера;
- порядок, условия установления и размеры выплат стимулирующего характера, премирование;
- условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей.

1.3. Оплата труда работников МБУДО ДШИ ст. Калининской МО Калининский район (далее Школы) устанавливается с учетом:

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;
- государственных гарантий по оплате труда;
- окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;
- перечня видов выплат компенсационного характера;
- перечня видов выплат стимулирующего характера.

1.4. Заработная плата работника состоит из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачивается в пределах фонда оплаты труда.

1.5. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

1.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

1.7. Педагогическим работникам за проведение консультаций по дополнительным предпрофессиональным общеобразовательным программам в области искусств оплата труда производится согласно отработанного времени.

1.8. При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

2. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по рабочим профессиям
Минимальные размеры окладов рабочих учреждения устанавливаются в зависимости от разряда выполняемых работ:

Разряды выполняемых работ в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих								
1	2	3	4	5	6	7	8	9
Минимальные размеры окладов, рублей								
9599	9640	-	9683	-	-	11470	-	-

Перечень должностей осуществляющих профессиональную деятельность по профессии рабочих и квалификационные разряды

№ п/п	Наименование ПКГ	Разряд
<i>Должности технических исполнителей</i>		
1	- дворник, уборщик служебных и производственных помещений, костюмер, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	1
2	- делопроизводитель, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования;	4
3	- настройщик пианино и роялей;	7

Работникам рабочих профессий могут применяться меры материального стимулирования (доплаты, премии).

3. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности согласно ПКГ

3.1. Минимальные оклады работников, занимающих должности служащих, устанавливаются на основе отнесения занимаемых ими должностей служащих к ПКГ:

№ п/п	Наименование ПКГ	Минимальный размер оклада (руб.)
1.	Должности работников среднего звена: - оператор видеозаписи	9599
2.	Должности педагогических работников: - преподаватели, концертмейстеры	7028

3.2. Порядок и условия установления доплат стимулирующего характера, премий.

3.2.1. Педагогическим работникам устанавливается повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию на основании решения аттестационной комиссии:

- высшая квалификационная категория - 0,25;
- первая квалификационная категория - 0,20;

3.2.2. Педагогическим работникам может устанавливаться персональный коэффициент до 50% за высокие показатели по итогам работы за учебный год.

3.2.3. Молодым специалистам в течение трех лет выплачивается надбавка до 100% оклада.

3.2.4. Педагогическим работникам за выслугу лет устанавливается надбавка в процентах от оклада в зависимости от общего количества лет, проработанных по профессии, в следующих размерах:

№	Количество проработанных лет	Размер надбавки в процентах от оклада
<u>1</u>	<u>От 1 года до 3 лет</u>	<u>5</u>
<u>2</u>	<u>От 3 лет до 5 лет</u>	<u>10</u>
<u>3</u>	<u>Свыше 5 лет</u>	<u>15</u>

3.2.5. Педагогическим работникам в пределах фонда оплаты труда может устанавливаться стимулирующая надбавка за:

- заведование методическим объединением;
- классное руководство;
- концертную деятельность;
- участие в конкурсах.

3.2.6. Работникам ведущего и руководящего звеньев (директор, заместители директора, преподаватели, концертмейстеры) настоящим Положением устанавливаются стимулирующие надбавки за:

- высокое профессиональное мастерство;
- высокие результаты работы;
- участие в конкурсах и фестивалях;
- высокий уровень проведения мероприятий.

Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора в пределах фонда оплаты труда учреждения.

3.2.7. Работникам, имеющим звание «Заслуженный» устанавливается надбавка в

размере 10% от месячного оклада с учетом объема работы.

3.2.8. В целях поощрения работников за выполненную работу в Школе могут быть установлены премии, согласно критериев показателей эффективности деятельности, являющихся приложением к данному Положению:

- премия по итогам работы (за месяц, квартал, полугодие, год);
- премия за качество выполняемых работ;
- премия за выполнение особо важных и срочных работ;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Премирование осуществляется по решению директора в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.

При премировании учитывается:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;
- инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- проведение качественной подготовки и проведения мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности учреждения;
- качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;
- участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий.

3.2.9. Показатели работников рассматриваются комиссией по распределению стимулирующих выплат, с предоставлением рекомендаций по стимулированию работников директору Школы. Критерии показателей работников являются приложением к данному Положению. Решение о введении соответствующих мер материального стимулирования труда работников учреждения принимается директором с учётом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами в пределах фонда оплаты труда.

3.2.10. Данные стимулирующие надбавки могут устанавливаться на определенный период (но не более одного года). Установление стимулирующей надбавки осуществляется по решению директора Школы в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

3.2.11. Размер фонда стимулирующих надбавок конкретными максимальными размерами не ограничивается.

3.3. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников.

3.3.1. Преподавателям устанавливается норма часов учебной работы размере 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Концертмейстерам устанавливается норма часов учебной работы в размере 24 часа в неделю за ставку заработной платы.

Размер оплаты за один час указанной педагогической работы определяется путём деления месячной заработной платы педагогического работника на количество рабочих часов в месяц, установленное по занимаемой должности за ставку заработной платы в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 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.

3.3.2. Почасовая оплата труда преподавателей и других педагогических работников осуществляется:

- за часы, выполненные в порядке замещения отсутствующих по болезни или другим причинам преподавателей и других педагогических работников, продолжавшегося не свыше двух месяцев;
- при оплате за часы педагогической работы сверх учебной нагрузки, выполняемой на основе тарификации в соответствии с учебным планом.

В случае если замещение отсутствующего педагогического работника осуществлялось более двух месяцев, оплата труда за замещение производится со дня начала замещения за все часы фактической преподавательской работы на общих основаниях с соответствующим увеличением недельной (месячной) учебной нагрузки путём внесения изменений в тарификацию.

Размер почасовой оплаты труда педагогических работников учреждения увеличивается на повышающий коэффициент:

- за квалификационную категорию;
- на стимулирующие надбавки: за качество выполняемых работ (за учёную степень и почётное звание) и за выслугу лет;
- за почетное звание «Заслуженный работник культуры», ученую степень;
- на выплаты компенсационного характера - за работу в сельской местности.

При оплате за педагогическую работу специалистов предприятий, учреждений и организаций, в том числе работников органов исполнительной власти, методических и учебно-методических центров (кабинетов), привлекаемых для работы в учреждение, участвующих в проведении учебных занятий, привлекаемых в качестве членов жюри конкурсов и смотров, а также для рецензирования конкурсных работ, размер ставки почасовой оплаты труда за час указанной работы может определяться исходя из минимального должностного оклада, ставки заработной платы педагогического работника и стимулирующей надбавки за качество выполняемых работ (за учёную степень и почётное звание).

4. Порядок и условия установления выплат компенсационного характера.

4.1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере.

В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- за работу на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда;
- за совмещение профессий (должностей);
- за расширение зон обслуживания;
- за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- за работу в ночное время;
- за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- за сверхурочную работу.

4.2. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда - устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации - до 24 %.

4.3. Ежемесячная денежная компенсация на обеспечение книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается педагогическим

работникам в размере 121,90 рублей.

Компенсация образует новый минимальный размер оклада и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

4.4. Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей). Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.5. Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.6. Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4.7. Специалистам, работающим в сельской местности, к окладу с учетом объема работ устанавливается компенсационная выплата в размере 25%.

Применение указанной выплаты не образует новый оклад и не учитывается при исчислении иных компенсационных и стимулирующих выплат.

4.8. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты - 20 процентов части оклада (должностного оклада) за час работы работника.

Расчет части оклада (должностного оклада) за час работы определяется путем деления оклада (должностного оклада) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

4.9. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада) сверх оклада (должностного оклада) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.10. Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы - двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.11. Выплаты компенсационного характера производятся по решению директора Школы в пределах фонда оплаты труда.

4.12. При увольнении работника по собственному желанию до истечения календарного месяца работник лишается права на получение премии по итогам работы за месяц.

5. Материальная помощь.

5.1. За счет экономии фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь.

5.2. Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах принимает директор Школы в пределах фонда оплаты труда школы на основании письменного заявления работника.

6. Оплата труда руководителей

6.1. Заработная плата руководителей (директора, заместителей директора) состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера и выплачиваются в пределах фонда оплаты труда.

6.2. Должностной оклад директора определяется трудовым договором в начале года, исходя из средней заработной платы работников основного персонала возглавляемого им учреждения, рассчитанной за календарный год, предшествующий году установления должностного оклада руководителя учреждения, и составляет до 3 размеров указанной средней заработной платы.

К основному персоналу учреждения относятся работники, непосредственно обеспечивающие выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение. В Школе к этой категории относятся преподаватели, концертмейстеры.

6.3. Кратность и критерии расчета заработной платы директора устанавливается приказом начальника управления культуры.

6.4. При расчете средней заработной платы учитываются оклады (должностные оклады), ставки заработной платы и выплаты стимулирующего характера работников основного персонала учреждения независимо от финансовых источников, в которых осуществляется данные выплаты. При расчете средней заработной платы не учитываются выплаты компенсационного характера работников основного персонала.

6.5. Должностные оклады заместителей директора устанавливаются на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7. Штатное расписание.

7.1. Штатное расписание Школы формируется и утверждается директором по согласованию с заместителем главы муниципального образования Калининский район, в пределах фонда оплаты труда.

7.2. Внесение изменений в штатное расписание производится на основании приказа директора Школы.

7.3. Численный состав работников учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения его функций, задач и объемов работ, установленных учредителем.

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2
к Коллективному договору МБУДО
ДШИ ст. Калининской МО
Калининский район
на 2022 – 2025 г.г., принятому Общим
собранием работников МБУДО ДШИ
ст. Калининской МО Калининский район,
протокол № 3 от 29 декабря 2022 г.

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

работодателя и уполномоченного работниками представительного органа
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
детской школы искусств станицы Калининской муниципального образования
Калининский район

№ пп	Содержание мероприятий (работ)	Стоимость работ (тыс.руб)	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий	Количество работников, которым улучшаются условия труда		Количество работников, высвобождаемых с тяжёлых физических работ	
					всего	в т.ч. женщин	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.	Создание комиссии по охране труда (3 человека)	-	01.01. каждого года	Голиков В.В. Куликова Л.Н.				
2.	Назначение ответственных лиц по охране труда		01.01. каждого года	Голиков В.В.				
3.	Проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах, информация о результатах		2022 – 2025 год	Члены комиссии по охране труда				
4.	Ремонт классных комнат, обеспечение необходимого температурного режима, освещения		2022 – 2025 год	Голиков В.В. Мурзак З.М.				
5.	Прохождение работниками учреждения предварительных и периодических медосмотров		до 01.09. каждого года, по графику медучреждения	Голиков В.В. Мурзак З.М.				
6.	Организация и проведение единого Дня охраны труда		1 раз в квартал	Голиков В.В. Мурзак З.М.				
7.	Обеспечение	21	2022 – 2025	Голиков В.В.				

	работников учреждения спецодеждой и средствами индивидуальной защиты согласно типовых отраслевых норм и коллективного договора		год	Мурзак З.М.				
8.	Организация проведения аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией	25	2022 – 2025 год	Голиков В.В. Мурзак З.М. Куликова Л.Н.				
9.	Приобретение смывающих и обезвреживающих средств, аптечек и медикаментов	15	2022 – 2025 год	Голиков В.В. Мурзак З.М.				
10.	Проведение планово-предупредительных осмотров здания и помещений учреждения		Два раза в год (осень, весна)	Голиков В.В. Мурзак З.М. Куликова Л.Н.				
11.	Подготовка здания к учебному году	По необходимости	Ежегодно	Голиков В.В. Мурзак З.М.				

Работодатель

В.В.Голиков

Председатель профсоюзного комитета

Л.Н.Куликова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3
к Коллективному договору МБУДО
ДШИ ст. Калининской МО
Калининский район
на 2022 – 2025 г.г., принятому Общим
собранием работников МБУДО ДШИ
ст. Калининской МО Калининский район,
протокол № 3 от 29 декабря 2022 г.

**Перечень
профессий и должностей работников,
которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная
выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты
по следующей форме:**

№ п/п	Профессия, должность	Наименование спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты	Норма выдачи в год	Основание предоставления (указать № и дату документа, утверждающего типовые отраслевые нормы, пункт типовых отраслевых норм)
1	Уборщик служебных и производственных помещений	Халат Перчатки	1 1 пара	В соответствии с требованиями СанПиН: - 2.4.4.3172-14 от 04.07.2014 г.; - СП 3,1/2 43598-20; - СП 2.4.3648-20; - СП 2.4.3172.
2	Электромонтер по обслуживанию электрооборудования	Халат Боты диэлектрические Перчатки диэлектрические Коврик диэлектрический	1 1 пара 1 пара 1	
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Халат Очки защитные Перчатки	1 1 1 пара	

Работодатель

В.В.Голиков

Председатель профсоюзного комитета

Л.Н.Куликова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 4
к Коллективному договору МБУДО
ДШИ ст. Калининской МО
Калининский район
на 2022 – 2025 г.г., принятому Общим
собранием работников МБУДО ДШИ
ст. Калининской МО Калининский район,
протокол № 3 от 29 декабря 2022 г.

**Перечень
профессий работников, получающих бесплатно смывающие и
обезвреживающие средства по следующей форме:**

№ п/п	Профессия, должность	Вид смывающего и (или) обезвреживающего средства	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 работника (срок)
1	Уборщик служебных и производственных помещений	Жидкое мыло Средство для рук	Санитарная обработка помещений, туалетов	В соответствии с требованиями СанПиН: - 2.4.4.3172-14 от 04.07.2014 г.; - СП 3,1/2 43598-20;
2	Рабочий по обслуживанию и ремонту зданий	Жидкое мыло Средство для рук	Ремонт оборудования помещений, туалетов	- СП 2.4.3648-20; - СП 2.4.3172.

Работодатель

В.В.Голиков

Председатель профсоюзного комитета

Л.Н.Куликова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 5
к Коллективному договору МБУДО
ДШИ ст. Калининской МО
Калининский район
на 2022 – 2025 г.г., принятому Общим
собранием работников МБУДО ДШИ
ст. Калининской МО Калининский район,
протокол № 3 от 29 декабря 2022 г.

**Форма расчетного листка
начисления и выдачи заработной платы работникам
МБУДО ДШИ ст.Калининской МО Калининский**

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК за месяц _____ год
ФИО (Табельный номер) _____

К выплате:

Организация:

Должность:

Подразделе- Основное подразделение
ние:

Оклад (та-
риф):

Вид	Период	Рабочие		Опла- чено	Сумма	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы					
Начислено:						Удержано:		
						Выплаче- но:		

Долг предприятия на начало

0,00

Долг предприятия на конец

0,00

Общий облагаемый доход:

Работодатель

В.В.Голиков

Председатель профсоюзного комитета

Л.Н.Куликова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 6
к Коллективному договору МБУДО
ДШИ ст. Калининской МО
Калининский район
на 2022 – 2025 г.г., принятому Общим
собранием работников МБУДО ДШИ
ст. Калининской МО Калининский район,
протокол № 3 от 29 декабря 2022 г.

**Перечень
должностей работников, которым предоставляется дополнительный
отпуск за ненормированный рабочий день
(указывается продолжительность отпуска)**

№ п/п	Наименование должности	Количество дополнительных оплачиваемых дней к отпуску
1	Директор	3
2	Заместитель директора по учебно- воспитательной работе	3
3	Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	3

Работодатель

В.В.Голиков

Председатель профсоюзного комитета

Л.Н.Куликова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 7
к Коллективному договору МБУДО
ДШИ ст. Калининской МО
Калининский район
на 2022 – 2025 г.г., принятому Общим
собранием работников МБУДО ДШИ
ст. Калининской МО Калининский район,
протокол № 3 от 29 декабря 2022 г.

**Форма
обходного листа при увольнении работника**

№ п/п	Должность (подразделение)	Подпись
	Зам.директора по УВР	
	Зам.директора по АХЧ	
	Костюмерная	
	Библиотека	
	Делопроизводитель	

" _____ " 20 ____ года

_____/_____
Подпись / Расшифровка

Работодатель

В.В.Голиков

Председатель профсоюзного комитета

Л.Н.Куликова