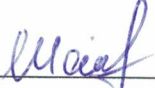





СОГЛАСОВАНО  
Председатель профсоюзного комитета  
МАУДО «Детская школа искусств»

  
Л.Ф. Шашкина  
«06»  20 26 г.


УТВЕРЖДАЮ  
Директор  
МАУДО «Детская школа искусств»



  
Н.С. Борознова  
«06»  20 26 г.

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

Утверждён на общем собрании трудового  
коллектива школы «06» мая 2026 г.

Зарегистрирован в Департаменте ГКУ ЦЗН  
Республики Татарстан по г. Набережные  
Челны и Тукаевскому району  
№ 75/26 от «07» 05 2026 г.  
Подпись 

г. Набережные Челны  
2026г.

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
I Общие положения	3
II Предмет договора	4
III Развитие социального партнерства и защита трудовых прав и интересов работников	4
IV Содействие занятости	8
V Режим труда и отдыха	9
VI Оплата труда	14
VII Социальные льготы и гарантии	19
VIII Охрана труда и здоровья, улучшение условий труда и отдыха, страхование	22
IX Социальная и правовая защита молодежи	26
X Гарантии и обязательства деятельности профсоюза	26
XI Обязательства членов трудового коллектива	28
XII Заключительные положения	28
Приложение 1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права	30
Приложение 2. Соглашение по охране труда	31

## **Введение**

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

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

### **I. Общие положения**

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

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа искусств» (далее - Школа), в лице директора Борозновой Нэли Султановны, являющегося представителем учредителя школы, действующего на основании Устава, именуемого далее «Работодатель» и работники школы в лице председателя профсоюзного комитета Шашкиной Ландыш Фаязовны, именуемого в дальнейшем «Профком», уполномоченного собранием профсоюзной организации от 29.04.2026 г.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Данный коллективный договор составлен на основе территориального отраслевого соглашения между Исполнительным комитетом муниципального образования город Набережные Челны и Набережночелнинской городской организации Татарской республиканской организации Общероссийского профсоюза работников культуры на 2026-2028 г.г. (далее - Соглашение).

## **II. Предмет договора**

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

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

## **III. Развитие социального партнерства и защита трудовых прав и интересов работников**

13. Стороны принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности», одобренного решением Республиканской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 20.10.2010.

14. Стороны договорились:

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

- развивать и пропагандировать институт наставничества;

- обеспечивать соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- способствовать повышению реальной заработной платы, доходов и качества жизни, улучшению социально-трудовых отношений, снижению уровня социального неравенства, созданию безопасных условий труда и охраны здоровья работников Школы в соответствии с трудовым законодательством;

- осуществлять урегулирование возникающих разногласий путем коллективных переговоров для своевременного предотвращения социальной напряженности в трудовых коллективах, коллективных трудовых споров в порядке, установленном трудовым законодательством;

- применять Кодекс этики и служебного поведения работников культуры (приказ Министерства культуры Республики Татарстан от 23.12.2013 № 1090 од);

- предоставлять другой стороне полную, достоверную, своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические, профессиональные права и интересы работников Школы.

#### 15. Профсоюз:

- осуществляет контроль за соблюдением в Школе законодательства в области трудовых отношений, оплаты и охраны труда, предоставления установленных льгот и компенсаций;

- оказывает работникам Школы – членам профсоюза бесплатную юридическую помощь по вопросам труда, его оплаты, социальной защиты;

- осуществляет защиту трудовых прав и интересов работников Школы – членов профсоюза, представляет их интересы в КТС и судах;

- информирует членов профсоюза о своей деятельности и деятельности вышестоящих профсоюзных органов.

16. Стороны согласились, что Работодатель заключает коллективный договор с Профкомом как представителем работников и обеспечивает гласность содержания коллективного договора посредством размещения его текста на официальном сайте Школы.

Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Соглашением. Все льготы и гарантии, предусмотренные Соглашением и коллективным договором Школы, распространяются, в том числе и на директора Школы. Заключенный коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны».

17. Работодатель и Профком в целях своевременного рассмотрения и разрешения возникающих трудовых споров создают комиссию по трудовым спорам. При возникновении трудовых споров или конфликтов Профком отстаивает законные требования работников всеми средствами, предусмотренными действующим законодательством.

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

При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по

основному месту работы, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены действующим законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки.

19. Работодатель, исходя из потребностей в профильных специалистах, способствует трудоустройству выпускников высших и средних специальных учебных заведений культуры и искусства, проживающих на территории города с предоставлением им льгот и компенсаций, предусмотренных законодательством.

20. Работодатель обеспечивает выполнение квоты по приему на работу инвалидов в соответствии с Законом Республики Татарстан от 24.07.2006 № 60-ЗРТ «О квотировании и резервировании рабочих мест для инвалидов и граждан, особо нуждающихся в социальной защите».

21. Трудовые договоры с работниками Школы заключаются в соответствии с действующим законодательством и профессиональными стандартами. Трудовые договоры не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Соглашением, коллективным договором Школы.

Получение работником одного экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на другом экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора, его заместителей, главного бухгалтера – шести месяцев.

Трудовые договоры с работниками Школы заключаются на неопределенный срок. Прием на работу по срочному трудовому договору допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством. При приеме на работу специалистов на конкурсной основе Положение о конкурсе разрабатывается и согласовывается с учетом мнения Профкома.

С директором Школы Исполнительным комитетом заключается срочный трудовой договор в соответствии с действующим законодательством. Срок действия этого трудового договора определяется соглашением сторон. В соответствии со статьей 279 Трудового кодекса Российской Федерации при досрочном расторжении данного трудового договора по решению Исполнительного комитета руководителю учреждения при отсутствии его виновных действий (бездействия) выплачивается компенсация, размер которой устанавливается трудовым договором, но не может быть ниже трехкратного среднего месячного заработка.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя на основании заключенного трудового договора и объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. Работодатель или его полномочные представители обязаны до подписания трудового договора ознакомить работника под подпись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными актами (приложение №1), связанными с выполнением его обязанностей. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных действующим законодательством.

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

Увольнение работника оформляется приказом Работодателя и объявляется работнику под подпись.

22. Работодатель обеспечивает проведение аттестации работников на соответствие занимаемой должности.

Порядок аттестации работников Школы устанавливается приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.03.2023г. № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» и приказом Министерства культуры Республики Татарстан от 26.10.2022 № 856од «Об утверждении Положения об аттестационной комиссии Министерства культуры Республики Татарстан по аттестации педагогических работников образовательных организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Республики Татарстан, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность в области культуры».

В состав аттестационных комиссий в обязательном порядке включаются представители Профкома.

Право на освобождение от прохождения плановой аттестации имеют:

- работники предпенсионного возраста по личному заявлению и представлению Работодателя – до наступления пенсионного возраста;
- работники, достигшие пенсионного возраста в год очередной аттестации, по личному заявлению и представлению Работодателя – на 1 год;
- женщины после отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребёнком – на 2 года;
- молодые специалисты со стажем работы в Школе менее 3-х лет.

23. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается Работодателем в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04.04.2025 № 269 «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», статьи 333 ТК РФ и с учетом мнения Профкома до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

24. Педагогическим работникам длительный отпуск сроком до одного года предоставляется в рамках приказа Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17.03.2025 № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

25. Введение и пересмотр норм труда производятся Работодателем с учетом мнения Профкома. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

#### IV. Содействие занятости

26. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров Работодатель не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязан в письменной форме сообщить об этом в орган занятости населения города и выборный профсоюзный орган, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

27. В случае предполагаемого массового увольнения работников в связи с сокращением Работодатель реализует следующие меры:

- временная приостановка найма новых работников на вакантные места;
- ограничение совмещения профессий (должностей);
- перевод работников с их согласия с ликвидируемых рабочих мест на вакантные рабочие места, не требующие специальной профессиональной подготовки;
- перевод работников с их согласия на режим неполного рабочего времени;
- установление режима неполного рабочего времени с сохранением среднего заработка высвобождаемым работникам для самостоятельного поиска работы – не менее 4-х часов в неделю в течение двух месяцев;
- оказание помощи высвобождаемым работникам в поиске работы в других учреждениях культуры.

28. Работники должны быть уведомлены о предстоящем сокращении не позднее, чем за 2 месяца.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов, кроме лиц, указанных в статьях 179, 261 ТК РФ, имеют:

- работники, проработавшие в Школе больше 10 лет;
- лица предпенсионного возраста (за 7 лет и менее до пенсии);
- молодые специалисты, проработавшие в организации менее одного года.

Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с сокращением, по дополнительному соглашению с Работодателем может предоставляться время в течение рабочего дня для поиска работы. Продолжительность этого времени согласовывается с Работодателем.

Высвобождаемым работникам предоставляются льготы и компенсации в соответствии с действующим законодательством (статьи 178, 180 ТК РФ). Профком организует разъяснение высвобождаемым работникам их прав и гарантий.

29. Работодатель при участии Профкома в плане финансово-хозяйственной деятельности при финансовой возможности за счет средств от приносящей доход деятельности предусматривает средства:

- на оказание материальной помощи высвобождаемым работникам при наличии двух и более иждивенцев, а также лицам, в семье которых нет работников с самостоятельным заработком;

- на выплату компенсации при увольнении сверх выходного пособия, установленного законодательством Российской Федерации;
- на выплаты единовременного пособия в случае высвобождения работника не менее чем за два года до наступления пенсионного возраста.

В случае если в период предупреждения работников о предстоящем высвобождении увеличивается размер оплаты труда работников в Школе, это увеличение распространяется и на высвобождаемых работников.

30. Работодатель ежемесячно предоставляет в ГКУ «Центр занятости населения города Набережные Челны» информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов, а также размещает сведения и информацию на единой цифровой платформе в сфере занятости и трудовых отношений «Работа в России», в том числе с использованием федеральной государственной информационной системы «Единый портал государственных и муниципальных услуг».

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства Работодатель в письменной форме сообщает об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий согласно Федеральному закону от 12.12.2023 № 565-ФЗ «О занятости населения в Российской Федерации».

## **V. Режим труда и отдыха**

31. Режим труда и отдыха в Школе определяется коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы и отпусков, расписанием, разрабатываемыми и утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома.

32. Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников Школы устанавливается в соответствии с действующим законодательством, коллективным договором, локальными нормативными актами или трудовым договором.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для руководящих работников, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и технического персонала Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников (статья 92 ТК РФ) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- для работников, условия труда на рабочих местах, которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, - не более 36 часов в неделю.

По соглашению между работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (статья 93 ТК РФ).

Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации), с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзного комитета.

В соответствии с законодательством Российской Федерации для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада). В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 04 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы на ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность работы по совместительству для работников культуры, привлекаемых в качестве педагогических работников дополнительного образования, концертмейстеров, балетмейстеров, хормейстеров, аккомпаниаторов, художественных руководителей устанавливается по соглашению сторон и не превышает месячной нормы рабочего времени, исчисленной из установленной продолжительности рабочей недели по каждому трудовому договору (по постановлению Минтруда Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры»), статья 282 ТК РФ).

Дополнительные выходные дни допускаются в связи с праздничными днями, установленными РФ и РТ, а продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Привлечение к работе в выходной или нерабочий праздничный день, а также в свободное от работы время возможно только с письменного согласия работника (кроме случаев чрезвычайного характера).

33. В Школе используются следующие режимы рабочего времени:

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

2) для директора, заместителей директора, главного бухгалтера, бухгалтера I категории устанавливается ненормированный рабочий день.

3) в отношении сторожей (вахтеров) - 24 часовой рабочий день (сутки через трое). Начало работы — 07:00 часов, время окончания работы — 07:00 часов. Ночное время — с 22:00 часов до 06:00 часов (статья 96 ТК РФ).

4) в отношении работников педагогического и технического (кроме швей) персонала - 6-ти дневная рабочая неделя с одним выходным днем. Время работы педагогического персонала согласно утверждённого расписания на учебный год.

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

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

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

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

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения контингента учащихся;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления (по решению суда) на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

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

36. При наличии вакансий преподавательская работа лицам, выполняющим её по внутреннему или внешнему совместительству, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку, также по соглашению сторон может быть установлен неполный рабочий день (статья 93 ТК РФ).

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

37. Введение и пересмотр норм труда производятся Работодателем с учетом мнения Профкома. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

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

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

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

40. Работодатель обязан обеспечить точный учет времени, фактически отработанного каждым работником, в том числе продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

Сверхурочные работы проводятся только в случаях, предусмотренных действующим законодательством (статья 99 ТК РФ), с письменного согласия работника и с учетом мнения Профкома.

41. С учетом специфики труда в Школе допускается деление рабочего дня на части по приказу Работодателя с учетом мнения Профкома (статья 105 ТК РФ).

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

42. Каждый работник имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, работникам до 18 лет - 31 календарный день, работникам-инвалидам - 30 календарных дней (статьи 114, 115 ТК РФ). Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска директора Школы устанавливается трудовым договором.

Директору и педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2024 № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

43. График отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения Профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за 2 недели до его начала. По соглашению сторон ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Перенос отпуска, отзыв работника из отпуска допускается только с его письменного согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы.

44. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам Школы в соответствии с действующим законодательством. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период дополнительного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Школы и благоприятных условий для отдыха работников.

Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на отпуск без сохранения заработной платы сроком до 1 года, порядок и условия которого определяются учредителем и (или) уставом Школы.

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

Директору и работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

продолжительностью до 12 календарных дней за работу в условиях ненормированного рабочего дня – главному бухгалтеру, заместителю директора по ХР;

не менее 3-х календарных дней – директору, заместителям директора по УВР, бухгалтеру I категории, если работники при необходимости привлекаются по приказу Работодателя к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (статья 119 ТК РФ, поста-

новление Исполнительного комитета от 24.04.2015 № 2560 «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

45. Исчисление продолжительности оплачиваемого отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

46. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника и Профкома.

## **VI. Оплата труда**

47. Стороны считают необходимым разрабатывать и реализовывать меры, обеспечивающие право работников на достойный труд, повышение уровня реальной заработной платы, ее индексацию с учетом реальной инфляции, в порядке, установленном трудовым законодательством и иными государственными и муниципальными нормативными правовыми актами, а также совершенствования политики доходов и повышения уровня жизни работников Школы.

48. Стороны подтверждают, что оплата труда работников Школы регулируются следующими нормативными актами:

- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» (с изменениями и дополнениями);

- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 413 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Татарстан» (с изменениями и дополнениями);

- Постановлением Исполнительного комитета от 01.09.2022 № 4435 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей муниципальных организаций города Набережные Челны» (с изменениями и дополнениями);

- Постановлением Исполнительного комитета от 19.02.2025 № 1276 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений культуры» (с изменениями и дополнениями);

- Постановление Исполнительного комитета от 14.03.2025 № 1987 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» (с изменениями и дополнениями);

- Распоряжением Исполнительного комитета от 17.04.2025 № 891-р «Об утверждении положения о порядке материального стимулирования руководителей муниципальных учреждений культуры и руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры».

49. Штатное расписание утверждается директором Школы, согласовывается Исполнительным комитетом и включает в себя все должности служащих, работников основного персонала, работников рабочих профессий данного учреждения.

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

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

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

52. Совместным решением Работодателя и Профкома по согласованию с Исполнительным комитетом средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии). Дополнительно выделяемые денежные средства (субсидии, ассигнования) как единовременные выплаты, премии работникам распределяются с учетом мнения Профкома.

53. Заработная плата каждого работника устанавливается трудовым договором. Условия оплаты труда, включая размер должностного оклада работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

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

54. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работникам устанавливаются Работодателем на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объема выполняемой работы. Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

55. Для педагогических работников фиксированными размерами оплаты труда являются размеры ставок заработной платы, устанавливаемые за работу в течение месяца (года), исходя из нормы часов преподавательской или педагогической работы, составляющей в зависимости от занимаемой ими должности 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю, 720 часов в год. При этом размеры ставок заработной платы являются расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной

платы педагогических работников с учетом фактического объема педагогической нагрузки, и не включают компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

56. Выплата заработной платы производится в денежной форме. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 10 и 25 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковские карты. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (статья 136 ТК РФ).

57. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме известить каждого работника о составных частях заработной платы за соответствующий период.

Дополнительно выделяемые денежные средства (субсидии, ассигнования) как единовременные выплаты, премии работникам распределять с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

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

59. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

60. Оплата труда работников при работе на условиях неполного рабочего времени производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного ими объема работ.

Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

61. При совмещении профессий, расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2, 151 ТК РФ).

62. Сверхурочная работа оплачивается в порядке, установленном действующим законодательством, коллективным договором или трудовым договором (статья 152 ТК РФ).

Выполнение работниками дополнительных видов работ, не входящих в круг их прямых обязанностей, осуществляется только с письменного согласия и за дополнительную плату. Размер оплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора и определяется в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

63. Оплата труда работников в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- сдельщикам - не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;

- работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, предусмотренным статьями 153, 154 ТК РФ. По письменному согласию работнику может быть предоставлен другой день отдыха. Работа в ночное время производится в размере 20% от ночных отработанных часов.

64. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда (класс 3.1; 3.2; 3.3; 3.4) устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (статья 147 ТК РФ). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

С 01.03.2022 работа в опасных условиях запрещена (статья 214.1. ТК РФ), за исключением перечня должностей и видов работ, утвержденных Постановлением Правительства Российской Федерации. Доплата за работу во вредных условиях труда – это гарантия и компенсация, размер которой устанавливает эксперт, проводящий СОУТ (специальная оценка условий труда). Работодатель и Профком могут установить дополнительную компенсацию, которая должна выплачиваться сверх МРОТ и не подлежит суммированию при установлении заработной платы не ниже МРОТ.

При этом, установленные работнику гарантии и компенсации, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

65. Работникам, совмещающим работу с обучением, а также направленным по распоряжению Работодателя на обучение, повышение квалификации, командировки сохраняется их средняя заработная плата по основной должности (статьи 173, 187 ТК РФ).

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

66. При направлении сотрудников в командировку, сохраняется средняя заработная плата по той должности, по которой оформлен выезд.

67. Работодатель для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых услуг, вправе осуществлять по согласованию с Исполнительным комитетом привлечение помимо работников, занимающих должности, предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

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

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

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

72. Стороны обязуются:

- контролировать соблюдение законодательства и других нормативных правовых актов Российской Федерации, Республики Татарстан по оплате труда;

- систематически анализировать данные по выплате заработной платы работникам и оперативно информировать вышестоящие органы об итогах для принятия соответствующих мер;

- участвовать в мероприятиях, направленных на совершенствование положений новой системы оплаты труда, отстаивая при этом принципиальные позиции, направленные на обеспечение государственных гарантий в уровнях оплаты труда и увеличение заработной платы.

73. Профком, в пределах своей компетенции:

- осуществляет контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами трудового законодательства в части оплаты труда;

- ведет переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

## **VII. Социальные льготы и гарантии**

74. В целях социальной защиты директора и работников Школы в настоящем коллективном договоре предусмотрены:

74.1. дополнительные отпуска (в календарных днях) по семейным и другим обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с **оплатой в размере среднего заработка:**

- по случаю бракосочетания – работнику 3 дня;

- по случаю рождения ребенка - отцу - 2 дня;

- по случаю смерти близких родственников (супруги, родители, дети, полнородные братья и сестры) - 3 дня;
  - для празднования юбилейных дат работнику - 1 день;
  - для проводов в армию сына – работнику - 1 день;
  - в связи с переездом на новое место жительства работнику - 1 день;
  - имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - 1 день в квартал;
  - работникам, являющимся участниками боевых действий или имеющим близких родственников в семье - участников боевых действий - 1 день в квартал;
  - работникам имеющих близких родственников с I или II группой инвалидности, требующих ухода - 1 день в квартал;
  - ответственным по охране труда, пожарной безопасности, экологии, ГО и ЧС 5 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску за дополнительную к трудовым обязанностям работу;
  - донорам (по представленному документу);
  - матерям, имеющим детей-школьников 1-3 класса – 1 дополнительный оплачиваемый выходной день - 1 сентября (примечание: преподавателям с 08.00 до 12.00);
  - матерям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – предоставление ежегодного отпуска в период с апреля по сентябрь;
  - мужчинам (по желанию) – предоставление ежегодного отпуска в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации).
  - Женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2-х часов свободного времени или один свободный день в месяц, оплачиваемый полностью за счет средств работодателя. (Постановление Совета Министров Татарской ССР от 14.06.1991 № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в Татарской ССР»);
  - Родителям, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (предоставляются одному из родителей);
- 74.2. Дополнительные отпуска по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам **без сохранения заработной платы** в удобное для них время:
- участникам войны в Афганистане, Чечне, Сирии, СВО, чернобыльцам – до 35 календарных дней;
  - работающим пенсионерам по возрасту – до 14 календарных дней;
  - работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
  - женщинам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет; отцу, воспитывающего ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней (статья 263 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 74.3. В особых случаях – предоставление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы, оказание материальной помощи по коллективному договору Школы, положению о премировании, приказу Работодателя;
- 74.4. Директору и работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность

которого и перечень должностей работников определяется п. 43 настоящего коллективного договора;

Право на дополнительный отпуск у работника, занимающего должность, которая включена в перечень должностей с ненормированным рабочим днем, возникает независимо от продолжительности такой работы.

74.5. По случаю юбилейных дат (с 50 лет каждые 5 лет), по достижении пенсионного возраста – единовременную выплату из средств, приносящей доход деятельности Школы, со стажем более 5 лет – в размере одного оклада (тарифной ставки), от 1 до 5 лет – 50% от оклада.

75. При увольнении на пенсию выплачивать единовременную выплату за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности в зависимости от стажа работы в Школы в размере:

- 10 лет – одного оклада (тарифной ставки);
- 15 лет – двух окладов;
- 20 лет и более - трех окладов;

76. Оказывать материальную помощь при наличии средств, полученных от приносящей доход деятельности: работающим пенсионерам, неработающим пенсионерам (в т.ч. ветеранам войны и тыла), проработавшим не менее 10 лет и, вышедшим на пенсию со Школы, инвалидам, ко Дню пожилых людей, Дню Победы, Дню инвалидов; при смерти близкого родственника - не менее 50% от оклада (ставки).

77. Пенсионерам отрасли оказывать содействие в негосударственном пенсионном обеспечении в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2004 № 584 «О негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан»;

78. Ветеранской организации (пенсионерам отрасли) оказывать содействие в организации и проведении мероприятий;

79. Участникам и победителям профессиональных конкурсов, директору за победы Школы в конкурсах – премирование за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджетных источников), на основании коллективного договора и постановления Исполнительного комитета от 17.04.2025 № 891-р «Об утверждении положения о порядке материального стимулирования руководителей муниципальных учреждений культуры и руководителей муниципальных учреждений дополнительного образования в сфере культуры»;

80. Директору и работникам по случаю профессиональных праздников (День работника культуры, День Учителя, День Бухгалтера, День кадровика, День библиотекаря), календарных праздничных дат (23 февраля, 8 марта) – премирование за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджетных источников), на основании коллективного договора Школы.

81. Директору и работникам Школы, дети которых обучаются в музыкальных, художественной, театральной, хореографической школах и школе искусств - 50%-ую скидку за обучение детей по различным образовательным программам;

82. Педагогическим работникам – права и льготы при проведении аттестации устанавливаются Отраслевым соглашением между Министерством культуры Рес-

публики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников культуры;

83. Директору и работникам при получении личных наград, директору при получении наград Школой – выплачивать единовременное поощрение за счет средств, полученных от приносящих доход деятельности (внебюджетных источников) на основании коллективного договора Школы и Положения о моральном и материальном стимулировании работников Школы.

84. Лицам, работающим по совместительству, все гарантии и компенсации предоставлять в размере, предусмотренном действующим законодательством;

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

86. В целях стимулирования профессионального роста работников Школы:

- лучшим руководителям и специалистам за достижение высоких результатов в профессиональной деятельности ежегодно присуждение премии Мэра города Набережные Челны (количество премий и их размер устанавливается Решением Городского Совета от 10.08.2018 № 26/13 «Об установлении размера и порядка учреждения премии Мэра города Набережные Челны для работников муниципальных учреждений культуры города Набережные Челны и работников муниципальных учреждений дополнительного образования города Набережные Челны в сфере культуры»);

- награждение лучших руководителей и работников, внесших значительный вклад в развитие культуры города, ко Дню работника культуры, а также поощрение занесением в Книгу Почета отрасли культуры;

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

87. Работодатель обеспечивает соблюдение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации, направленных на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации в соответствии со ст. 351.7. Трудового Кодекса Российской Федерации.

Работодатель предусматривает дополнительные меры поддержки наставников:

преимущественное право при сокращении численности или штата работников;

приоритетное право выбора периода ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпуска;

установление гибкого графика работы;

~ дополнительная материальная помощь (критерии эффективности деятельности);

ходатайство на вручение государственных наград и др.

88. Профком консультирует работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, оказывает практическую помощь при сборе необходимых документов.

### **VIII. Охрана труда и здоровья, улучшение условий труда и отдыха, страхование**

В целях создания условий для безопасного труда, снижения производственного травматизма и профессиональной заболеваемости, сокращения нарушений прав работников в области охраны труда, повышения эффективных мер по предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний:

89. Работодатель:

- осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, проводит обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, инструктажи по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда;

- осуществляет финансирование мероприятий по охране труда за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности (внебюджетных источников) в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (статья 225 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- внедряет систему управления охраной труда с привлечением всех работников организации в работу по профилактике производственного травматизма, разрабатывает политику охраны труда (статьи 214, 217 Трудового кодекса Российской Федерации, Примерное положение о системе управления охраной труда, утвержденное Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 № 776н);

- проводит оценку профессиональных рисков;

- не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;

- принимает меры по соблюдению прав работников в сфере безопасности труда, по профилактике и снижению уровня производственного травматизма, сокращению рабочих мест с вредными и опасными условиями труда, своевременному расследованию несчастных случаев на производстве;

- обеспечивает выполнение государственных нормативных требований охраны труда. Организует работу служб охраны труда, внедряет и совершенствует систему управления охраной труда в учреждении или вводит должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области на основе ГОСТ 12.0.230-2007, ГОСТ Р 12.0.007-2009, ГОСТ 12.0.230-2015, ГОСТ 12.0.004-2015;

- информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья;

- осуществляет страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;

- обеспечивает своевременное и правильное начисление пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, детских и других пособий;

- обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации;

- предоставляет сведения в Фонд пенсионного и социального страхования Российской Федерации о застрахованных лицах и обеспечивает информирование застрахованных лиц о предоставленных сведениях;

- обеспечивает организацию административного контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, Дней охраны труда с участием комитетов (комиссий) по охране труда;

обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии со ст. 214 Трудового Кодекса Российской Федерации, Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 08.04.2025 № 188н «Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утвержден распоряжением Правительства Российской Федерации от 4 июля 2023 г. № 1777-р»;

- проводит обязательные мероприятия по улучшению условий и охраны труда работников, сокращению количества рабочих мест, не соответствующих санитарно-гигиеническим нормативам и требованиям безопасности, и средства на их реализацию в установленные сроки;

- предоставляет компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обеспечивает выполнение норм предельно допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную;

- обеспечивает соблюдение требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на работах с вредными и опасными условиями труда; (Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (с изменениями и дополнениями);

- обеспечивает оперативное информирование управления культуры Исполнительного комитета и Горкома профсоюза в случаях, предусмотренных нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, о произошедших авариях и случаях травматизма с изложением причин, намеченных мер по повышению уровня противопожарной устойчивости;

- проводит при поступлении на работу обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры работников, в том числе флюорографических и психиатрических в рамках действующего законодательства. Работодатель берет на себя ответственность за соблюдение Федерального закона от 30.03.1999 № 52-

ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» и Приказа Министерства здравоохранения РФ от 28.01.2021 № 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, предусмотренных частью четвертой статьи 213 Трудового кодекса Российской Федерации, перечня медицинских противопоказаний к осуществлению работ с вредными и (или) опасными производственными факторами, а также работам, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры»;

- обеспечивает работников специальной одеждой и обувью, средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами, согласно нормам, установленным действующим законодательством;

- проводит мероприятия по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;

- предоставляет работникам (по личному заявлению) свободное время для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 Трудового кодекса Российской Федерации). На время диспансеризации работники, при полной занятости, имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года, а работники предпенсионного возраста и работающие пенсионеры – на 2 рабочих дня 1 раз в год – с сохранением рабочего места и среднего заработка. Педагогическим работникам проведение диспансеризации предусматривается в каникулярное время. Для этого нужно согласовать с Работодателем дни прохождения диспансеризации и написать заявление для освобождения от работы. Работники от 40 лет и старше диспансеризацию проходят ежегодно. Некоторые льготные категории граждан проходят диспансеризацию ежегодно независимо от возраста (перечень определен в порядке проведения диспансеризации и профилактического медосмотра). Объем и характер комплексного обследования зависят от пола и возраста человека;

- предоставление работнику по его заявлению отпуска вне графика в случае получения или приобретения им путевки для лечения;

- создает условия для осуществления деятельности уполномоченным (доверенным) лицам, а также членам комитетов (комиссий) по охране труда, их обучение и обеспечивает правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда;

- организует санитарно-бытовое и медицинское обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

- обеспечивают соблюдение правил в отношении предупредительных и профилактических мер в сфере гражданской обороны;

90. Работодатель и Профком совместно принимают участие:

- в создании комитета (комиссии) по охране труда;

- в проведении проверок условий охраны труда, обобщении практики по предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний, подготов-

ке совместных предложений по предупреждению несчастных случаев на производстве.

91. Профком:

- обеспечивает повышение роли коллективных договоров в улучшении состояния охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии и быта работников, принятие дополнительных соглашений по охране труда в учреждениях культуры;

- принимает меры по избранию уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Уполномоченные (доверенные) лица по охране труда имеют право беспрепятственно проверять соблюдение требований охраны труда и вносить обязательные для рассмотрения Работодателем предложения об устранении выявленных нарушений;

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

- направляет оздоровительную работу в трудовых коллективах по утвержденным планам;

- ведет учет работников и их детей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, при наличии путевок выделяют их в порядке очереди;

- содействует организации активного отдыха работников, проведению культурно-массовых, спортивных мероприятий и профессиональных праздников, выделяет на эти цели финансовые средства из профсоюзного бюджета.

## **IX. Социальная и правовая защита молодежи**

92. Работодатель и Профком:

- гарантируют предоставление молодым специалистам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий;

- практикуют институт наставничества;

- предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым специалистам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

93. Работодатель:

- способствует трудоустройству молодых специалистов;

- создает (совместно с Профкомом) в Школе совет (комиссию) по работе с молодежью;

- осуществляет социально-экономическую поддержку молодых специалистов и их семей;

- способствует решению жилищных проблем молодежи;

- ведет работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи;

- содействует проведению различных культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий среди молодежи.

94. Профком:

- принимают меры по защите трудовых прав и социально-экономических интересов молодежи;

- привлекают молодежь в ряды членов профсоюза;

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

## **Х. Гарантии и обязательства деятельности профсоюза**

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

96. Работодатель обеспечивает деятельность Школы, соблюдая права профсоюза, признавая его независимость и самостоятельность в вопросах защиты прав и отстаивания интересов членов профсоюза, не допуская в каком-либо виде вмешательства в профсоюзные дела.

97. Работодатель создает необходимые условия для деятельности Профкома:

- предоставляет в бесплатное пользование необходимое помещение с оборудованием, отоплением, освещением, средствами связи (в т.ч. Интернет), канцелярские принадлежности;

- предоставляет возможность проведения профсоюзных собраний в рабочее время Школы;

- сохраняет среднюю заработную плату не освобожденным от основной работы председателю Профкома, профсоюзным активистам на время их участия в пленумах и семинарах Горкома профсоюза, а также на время прохождения ими краткосрочного обучения на профсоюзных курсах;

- предоставляет председателю Профкома свободное от работы время с сохранением средней заработной платы - 2 часа в неделю для выполнения ими профсоюзной работы (п.5 ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- предоставляет председателю Профкома 5 дополнительных оплачиваемых дней к ежегодному отпуску или дополнительную оплату за общественную работу в коллективе;

- обеспечивает через бухгалтерию ежемесячное удержание и перечисление на расчетный счет Горкома профсоюза профсоюзных взносов на основании личных заявлений членов профсоюза в размере 1 % от суммы начисленной заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью.

- выделяет Профкому финансирование за счет средств, полученных от приносящей доход деятельности учреждения, для проведения социальной, культурной, оздоровительной работы в коллективе в размере не менее 0,2 % от фонда оплаты труда.

98. Работодатель не препятствует представителям профсоюзных органов в посещении учреждений и их структурных подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации предоставленных законодательством прав.

99. Работники, избранные в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию, уволены без предварительного согласия Горкома профсоюза.

100. Работа председателя и членов Профкома признается значимой для деятельности Школы и принимается во внимание при поощрении работников.

101. Профком:

- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом от 12 января 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

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

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

- при наличии средств на счету Профкома оказывает возможную финансовую помощь членам профсоюза: в случае долгосрочного лечения в стационаре, в случае бракосочетания работника, в случае рождения ребенка, в случае смерти близких родственников, к юбилейным и круглым датам (с 25 лет, в последующем каждые 5 лет), в случае тяжелой формы заболевания для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов, при получении наград Горкома, Рескома профсоюза;

- разрабатывает и реализует меры по поощрению молодежи из числа членов профсоюза.

## **XI. Обязательства членов трудового коллектива**

102. Сотрудники Школы обязаны:

- выполнять обязательства, предусмотренные трудовым договором и должностными инструкциями, а также индивидуальные поручения Работодателя;

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;

- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка Школы;

- соблюдать условия настоящего коллективного договора.

## **XII. Заключительные положения**

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

104. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласию Работодателя и Профкома. Все изменения и дополнения к коллективному договору должны оформляться в

виде дополнительного соглашения к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

105. Изменения и добавления, внесенные в коллективный договор, не должны ущемлять права работников Школы и ухудшать их положение и могут быть внесены только по согласию сторон в следующих случаях:

- при принятии новых законодательных актов и нормативных документов;
- при поступлении мотивированных и обоснованных предложений от работников Школы;
- при ситуациях, когда отдельные моменты коллективного договора не могут быть выполнены по причинам, не зависящим от сторон.

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

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

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

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

110. За неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

111. Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива от 06.05.2026 г.

От коллектива школы  
Председатель  
профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Шашкина  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2026 г.

От работодателя  
Директор  
МАУДО «Детская школа искусств»

\_\_\_\_\_ Н.С. Борознова  
« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2026 г.

**Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Профкома.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников МАУДО «Детская школа искусств»;
2. Положение о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников МАУДО «Детская школа искусств»;
3. Положение о моральном и материальном стимулировании работников МАУДО «Детская школа искусств»;
4. Положение об Общем собрании трудового коллектива МАУДО «Детская школа искусств»;
5. Положение об организации работы по охране труда МАУДО «Детская школа искусств»;
6. Положение о службе охраны труда МАУДО «Детская школа искусств»;
7. Положение об обучении по охране труда и проверке знаний требований охраны труда в МАУДО «Детская школа искусств»;
8. Положение о режиме работы МАУДО «Детская школа искусств»;
9. Положение о распределении учебной нагрузки педагогических работников МАУДО «Детская школа искусств».
10. Положение о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению и урегулированию конфликта интересов в отношении сотрудников МАУДО «Детская школа искусств».
11. Порядок сообщения работниками, о возникновении личной заинтересованности при исполнении должностных обязанностей, которая приводит или может привести к конфликту интересов в МАУДО «Детская школа искусств»
12. Кодекс этики и служебного поведения работников МАУДО «Детская школа искусств».

## СОГЛАШЕНИЕ

об охране труда работников муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования города Набережные Челны  
«Детская школа искусств»

## I. Общие положения

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

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

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

Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно Работодателем и Профкомом. При осуществлении контроля Работодатель обязан предоставить Профкому всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

## 2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

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

<b>1. Организационные мероприятия</b>			
№	Наименование мероприятия	Сроки	Ответственный
1.	Обеспечение нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажей	В течение всего периода	Работодатель, ответственный по охране труда
2.	Организация обучения работников Школы и проверка их знаний по охране труда, пожарной и электробезопасности, обучение мерам противодействия терроризму и экстремизму	В начале каждого учебного года	Ответственный по охране труда, заместитель директора по хозяйственной работе
3.	Проведение инструктажей по ОТ: - вводного - на рабочем месте	При приеме на работу, 1 раз в полугодие.	Ответственный по охране труда
4.	Организация обучения и проверки знаний по охране труда руководителя, ответственного за охрану труда и членов комиссии по ОТ	Один раз в три года	Работодатель, ответственный по охране труда

5.	Организация обучения и проверки знаний по пожарной безопасности, электробезопасности, ГО и ЧС, антитеррористической безопасности руководителя, ответственного за охрану труда и членов комиссии по ОТ	1 раз в год	Работодатель, заместитель директора по хозяйственной работе
6.	Организация обучения и проверки знаний по курсу «Энергобезопасность» специалистов, отвечающих за электрохозяйство	Ежегодно, согласно графику	Заместитель директора по хозяйственной работе
7.	Проведение Специальной оценки условий труда	По мере необходимости	Ответственный по охране труда
8.	Организация работы комиссии по охране труда в соответствии с «Положением о комиссии по охране труда»	В течение всего периода	Ответственный по охране труда
9.	Организация и проведение административно-общественного контроля	Постоянно в течение года	Ответственный по охране труда
10.	Проведение общего технического осмотра зданий и других сооружений на соответствие безопасной эксплуатации	2 раза в год: 1 декада марта, 1 декада августа	Работодатель, заместитель директора по хозяйственной работе
11.	Участие в работе комиссии по приемке школы к новому учебному году	Ежегодно, согласно графика	Работодатель
12.	Работа с документацией, разработка планов, заключение договоров	В течение всего периода	Работодатель, заместитель директора по хозяйственной работе, ответственный по охране труда
13.	Обновление информационных стендов, наглядных материалов, литературы	В течение всего периода	Ответственный по охране труда, заместитель директора по хозяйственной работе

## 2. Технические мероприятия

1.	Обеспечение бесперебойной работы охранной сигнализации, автоматической пожарной сигнализации и голосового оповещения	В течение всего периода	Заместитель директора по хозяйственной работе
2.	Осуществление контроля за состоянием электрохозяйства, исправностью электрооборудования, искусственного освещения, сантехнического оборудования	В течение всего периода	Заместитель директора по хозяйственной работе
3.	Совершенствование имеющихся средств коллективной защиты работников от воздействия опасных и вредных производственных факторов	В течение всего периода	Заместитель директора по хозяйственной работе
4.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях	По мере необходимости	Заместитель директора по хозяйственной работе
5.	Нанесение на производственное оборудование, коммуникации и	По мере необходимости	Заместитель директора по хозяйственной работе

	на другие объекты сигнальных цветов и знаков безопасности		
6.	Проведение огнеупорной обработки деревянных конструкций (сцена, полы)	1 раз в 10 лет	Заместитель директора по хозяйственной работе
7.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	1 раз в 3 года	Заместитель директора по хозяйственной работе
<b>3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия</b>			
1.	Проведение обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров	Ежегодно согласно графику	Работодатель, ответственный по охране труда
2.	Оборудование медицинского кабинета и обеспечение его аптечкой первой медицинской помощи в соответствии с рекомендациями Минздрава	В течение всего периода	Работодатель, председатель Профкома
3.	Обеспечение питьевого режима в Школе	В течение всего периода	Работодатель
4.	Создание условий для организации питания работников	В течение всего периода	Работодатель
5.	Содействие в обеспечении работников льготными путевками в учреждения санаторно-курортного типа, летние лагеря отдыха для детей	В течение всего периода	Работодатель, председатель Профкома
6.	Направление работников для участия в оздоровительных и профилактических мероприятиях: вакцинация, диспансеризация, участие в спортивных мероприятиях	В течение всего периода, согласно графика	Работодатель, ответственный по охране труда, председатель Профкома
<b>4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты</b>			
1.	Обеспечение работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами	В течение всего периода	Работодатель, заместитель директора по хозяйственной работе
2.	Обеспечение средствами индивидуальной защиты органов дыхания и кожи (противогазы, респираторы и т.п.) в соответствии с нормативными и правовыми актами	В течение всего периода	Работодатель, заместитель директора по хозяйственной работе
3.	Проведение проверки, ревизии, инвентаризации СИЗ в соответствии с нормативными и правовыми актами	Раз в год	Заместитель директора по хозяйственной работе
4.	Обеспечение работников мылом, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с утверждёнными нормами	В течение всего периода	Заместитель директора по хозяйственной работе
<b>5. Мероприятия по пожарной безопасности</b>			
1.	Проведение вводного противопожарного	2 раза в год	Заместитель директора по

	инструктажа, противопожарного инструктажа на рабочем месте, а также по использованию первичных средств пожаротушения		хозяйственной работе
2.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации людей в случае возникновения пожара	2 раза в год	Заместитель директора по хозяйственной работе
3.	Ведение журнала учета первичных средств пожаротушения	В течение всего периода	Заместитель директора по хозяйственной работе
4.	Обеспечение бесперебойной работы первичных средств пожаротушения, своевременное их обновление и перезарядка	В течение всего периода (по мере необходимости)	Заместитель директора по хозяйственной работе

### ПРИЛОЖЕНИЯ К СОГЛАШЕНИЮ ПО ОХРАНЕ ТРУДА:

1. Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам школы (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 9 декабря 2009 года № 970н, приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 9 декабря 2014 года № 997н).

2. Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств, условия их выдачи (приказ Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1122н).

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

#### 1.НОРМЫ

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

№	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год (единицы, комплекты)
1	Библиотекарь	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
2	Гардеробщик	Халат хлопчатобумажный	1 шт.
		Перчатки х/б с полимерным покрытием	2 пары
3	Плотник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки с точечным покрытием	до износа
		Очки защитные	до износа
		Наплечники защитные	дежурные
4	Слесарь-сантехник	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.
		Сапоги резиновые	1 пара
		Сапоги болотные с защитным подноском	1 пара
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар
		Перчатки резиновые из полимерных материалов	12 пар
		Щиток защитный лицевой	до износа
		Очки защитные	до износа

		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее изолирующее	до износа	
		Костюм для защиты от повышенных температур	1 шт.	
		Рукавицы комбинированные	6 пар	
5	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	1 шт.	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Боты галоши диэлектрические	дежурные	
		Перчатки диэлектрические	до износа	
		Очки защитные	до износа	
		Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	до износа	
6	Сторож (вахтер)	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	12 пар	
7	Уборщик производственных и служебных помещений	Халат хлопчатобумажный	1 шт.	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Перчатки резиновые из полимерных материалов	12 пар	
		Галоши резиновые	1 пара	
8	Дворник	Костюм хлопчатобумажный	1 шт.	
		Фартук из полимерных материалов с нагрудником	2 шт.	
		Сапоги резиновые	1 пара	
		Перчатки с полимерным покрытием	6 пар	
		Плащ непромокаемый	1 шт. на 3 года	
		Зимой дополнительно:		
		Куртка на утепляющей прокладке	1 шт. на 2,5 года	
		Валенки	1 пара на 3 года	
Галоши на валенки	1 пара на 2 года			
9	Швея	Халат из смешанных тканей	1 шт.	
		Футболка	2 шт.	
		Головной убор	1 шт.	
		Перчатки трикотажные с точечным покрытием	12 пар	

## 2. НОРМЫ

бесплатной выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств,  
условия их выдачи

№	Виды смывающих и обезвреживающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на 1 месяц
1	Мыло или жидкие моющие средства в том числе: для мытья рук	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200 г (мыло туалетное) или 250 мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Защитный крем для рук  (наносится на чистые руки до начала работы)	Органические растворители,  технические масла, смазки, сажа, лаки и краски, смолы, нефтепродукты. Разбавленные водные растворы кислот, щелоч-	100 мл

	чи, соли, щелочемасляные эмульсии.	
--	------------------------------------	--

**3. ПЕРЕЧЕНЬ**  
**работ и профессий, дающих право на получение бесплатно мыла,**  
**смывающих и обезвреживающих средств**

№	Наименование профессии или работы	Количество работников
1	Преподаватель	40
2	Концертмейстер	8
3	Библиотекарь	1
4	Гардеробщик	2
5	Плотник	1
6	Слесарь-сантехник	1
7	Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования	1
8	Сторож (вахтер)	4
9	Уборщик производственных и служебных помещений	4
10	Дворник	1
11	Швея	1

Примечание:

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

От коллектива школы  
 Председатель  
 профсоюзного комитета

\_\_\_\_\_ Л.Ф. Шашкина  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 г.

От работодателя  
 Директор  
 МАУДО «Детская школа искусств»

\_\_\_\_\_ Н.С. Борознова  
 «\_\_» \_\_\_\_\_ 2026 г.

Пронумеровано пронумеровано  
и скреплено печатью 36 листов

«06» мая 2016г.

Директор

МАУДО «Детская школа искусств»

  
Н.С. Борознова

