Директор ОБПОУ «Суджанский колледж искусств имени Н.В. Плевицкой»

_____ А.С. Фесенко
«04» октября 2023 г.
М.П.

Председатель первичной профсоюзной организации ОБПОУ «Суджанский колледж искусств имени Н.В. Плевицкой»

_____ А.Н. Моисеева
«04» октября 2023 г.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 00894EEDB9B83D455A6BF04A9336EAFA3C
Владелец: ФЕСЕНКО АЛЕКСАНДР СЕРГЕЕВИЧ
Действителен: с 27.12.2022 до 21.03.2024

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

областного бюджетного профессионального образовательного учреждения
«Суджанский колледж искусств имени Н.В. Плевицкой»
на 2023-2026 годы

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ
Вход № 1242
«06» октября 23 г.

## ОГЛАВЛЕНИЕ

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ** ..... 3

**Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА** ..... 3

**Раздел 3. ОБЪЕМ РАБОТЫ (УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ** ..... 6

**Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ** ..... 6

**Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА** ..... 8

**Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА** ..... 10

**Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ** ..... 12

**Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ** ..... 13

**Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА** ..... 14

**Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ** ..... 14

**Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ** ..... 15

## Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Областном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Суджанский колледж искусств имени Н.В. Плевицкой» (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения Александра Сергеевича Фесенко;

Работники в лице Альбины Николаевны Моисеевой - председателя первичной профсоюзной организации .

3. Договор является единым для учреждения, включая структурные подразделения.

4. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.

## Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА

6. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.

При регулировании оплаты труда Работников Учреждения, Стороны договорились о том, что:

6.1. Системы оплаты труда, включающие в себя: размеры тарифных ставок (окладов), надбавок компенсационного характера, систему доплат и надбавок стимулирующего характера, систему премирования, материальную помощь, устанавливаются настоящим Коллективным договором, Положением об оплате труда и премировании Работников ОБПОУ«Суджанский колледж искусств имени Н.В. Плевицкой».

6.2. Системы оплаты труда работников устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, с учетом мнения выборного профсоюзного органа ( ст. 135 ТК РФ).

6.3. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда Работников, самостоятельно определяет размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования .

6.4. К окладам (ставкам) по соответствующим ПКГ, на определенный период времени в течение соответствующего календарного года, с учетом обеспечения финансовыми средствами, могут быть установлены персональные повышающие коэффициенты:

- персональный повышающий коэффициент к окладу ;
- повышающий коэффициент за кураторство групп, за руководство предметно - цикловыми комиссиями;
- повышающий коэффициент к окладу за квалификационную категорию;
- повышающий коэффициент за звание «Заслуженный работник культуры»

6.5. Персональный повышающий коэффициент к окладу может быть установлен Работнику с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, опыта, стажа работы и других факторов.

6.6. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к окладу и его размерах принимается Директором Учреждения, персонально в отношении конкретного Работника.

6.7. В соответствии с Постановлением Правительства Курской области № 45 от 28.03.2008 г. «Об утверждении перечня видов выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат компенсационного характера в областных государственных учреждениях» Работникам осуществляются выплаты компенсационного характера.

6.8. Работодатель вправе устанавливать отдельным Работникам стимулирующие надбавки к должностным окладам за профессиональное мастерство, срочность выполняемой работы, сложность порученного задания, за ненормированный рабочий день.

6.9. Выплаты стимулирующего характера назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, свидетельствующие о достижениях и успехах в работе и не производятся за добросовестное исполнение должностных обязанностей. Стимулирующая часть заработной платы не гарантирована всем Работникам и не может быть уравнительной.

При разработке и утверждении в учреждении показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников принятие решения о выплатах стимулирующего характера и их размерах осуществляется с учетом мнения представительного органа работников учреждения.

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

6.11. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

7. Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном правовыми актами Курской области.

8. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается работнику 23 числа текущего месяца, за вторую половину - 8 числа следующего месяца.

8.1. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику , за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором

8.2. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

8.3. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня. Остальные выплаты производятся с соблюдением норм трудового законодательства.

9. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.

10. Работники учреждения дают согласие на передачу в кредитную организацию, осуществляющую перечисление заработной платы на платежные карты, их персональных данных с целью обслуживания указанных платежных карт.

11. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

12. Результаты аттестации педагогического работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

в период длительной нетрудоспособности;

в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации»;
в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;
в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения;
при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе (за исключением лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7.1, 8 части 1 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда педагогического работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

13. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится:
при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа образовательной организации;
при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1 |
|---|---|
| 1 | 2 |
| Преподаватель | Преподаватель |
| Концертмейстер | Концертмейстер |

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

14. Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:
- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- о размерах иных сумм, начисленных работнику , в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

15. При совмещении профессий (должностей), 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.

16. Работникам Учреждения из фонда оплаты труда ежегодно выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

17. В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные после предоставления подтверждающих документов, в размерах не ниже, установленных Правительством Российской Федерации для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

18. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст. 153 ТК РФ, либо по заявлению Работника ему предоставляется другой выходной день.

19. В Учреждении устанавливается система материального поощрения (премирования) Работников (при наличии дополнительных денежных средств в Учреждении), в случаях:

- по результатам работы за месяц, квартал, полугодие, год;
- за выполнение особо важных и срочных работ;
- за победу в конкурсах разного уровня;
- по итогам работы за год;
- к юбилеям;
- профессиональным праздникам;
- по другим основаниям.

20. Работникам оказывается разовая материальная помощь в связи с:

- продолжительной, тяжелой болезнью Работника;
- со смертью близких родственников (жена, муж, дети, родители);
- рождением ребенка;
- юбилеем ( 50 лет, 55 лет, 60 лет и т.д.);
- со свадьбой самого Работника;

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, 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 не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм

## Раздел 3. ОБЪЕМ РАБОТЫ (УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА) ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

20. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

## Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

21. Стороны договорились, что при регулировании вопросов рабочего времени работников исходят из того, что:

21.1. Режимы рабочего времени в организации определяются Уставом Учреждения, трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, годовым календарным учебным графиком, утверждаемым Работодателем, индивидуальными графиками работы и расписанием занятий.

21.2. Для работников из числа административно-управленческого и технического персонала Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя, с двумя выходными днями.

Для технического персонала:

уборщик служебных помещений - устанавливается 40- часовая рабочая неделя, с одним выходным днём;

вахтер учебного корпуса, сторож , дежурный по общежитию, оператор газовой котельной - устанавливается рабочая неделя в соответствии с посменным графиком работы.

21.3. Для руководящих работников , работников учебно -вспомогательного персонала , всего преподавательского состава Работников устанавливается шестидневная, 36-часовая рабочая неделя, с одним выходным днем.

21.4. Для работников в возрасте от 16 до 18 лет - не более 35 часов в неделю.

21.5. Для работников, являющихся инвалидами **I** и **II** группы, - не более 35 часов в неделю;

21.6. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогическим работникам устанавливается в соответствии с Приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 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».

21.7. При составлении графиков сменной работы для технического персонала Учреждения, Работодатель учитывает мнение выборного профсоюзного органа Работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

21.8. Время начала и окончания работы, перерывов для отдыха и питания для преподавательского состава устанавливается согласно тарификации и расписания занятий, утвержденного Директором Учреждения.

21.9. Академический час устанавливается продолжительностью 45 минут.

21.10. Перерыв между уроками устанавливается в количестве – 5 минут, между парами в количестве - 10 минут.

21.11. Время начала и окончания учебных занятий устанавливается:

- начало занятий - 8 часов 30 мин
- окончание занятий – 19 часов 10 мин
- общий перерыв на обед: с 11 часов 50 мин до 12 часов 20 мин

21.12. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику (сторож , дежурный по общежитию, оператор газовой котельной) дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы

Это правило сохраняется и в случае переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели.

21.13. Работники Учреждения могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

21.14. Работодатель обязан вести своевременный учет времени, фактически отработанного каждым Работником.

3.15. По соглашению между Работником и Работодателем может устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работа в условиях неполного рабочего времени оплачивается пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ.

21.16. Льготы и преимущества для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных законами, иными нормативными актами, по согласованию с директором может предоставляться:

- возможность работы по индивидуальному гибкому графику;
- установление сокращенной рабочей недели с сохранением среднего заработка женщинам с детьми дошкольного возраста.

21.17. 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.

21.18. Работникам разрешается работа по внешнему и внутреннему совместительству, по согласованию с администрацией Учреждения.

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

21.20. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период преподаватели осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательного учреждения по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

## Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

22. Стороны договорились, что при регулировании вопросов времени отдыха Работников исходят из того, что:

22.1. 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, праздничные дни

22.2. Привлечение к работе в выходные и нерабочие дни Работников Учреждения допускается только на основании письменного приказа (распоряжения) Директора и с письменного согласия Работника (ст.113 ТК РФ).

22.3. Для каждой категории Работников Учреждения устанавливается перерыв на обед в соответствии с графиком работы.

22.4. Ежегодно, за две недели до окончания текущего года, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на соответствующий год.

22.5 Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, Работникам, имеющим группу инвалидности, отпуск предоставляется продолжительностью 30 календарных дней. По желанию Работника отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 (Четырнадцати) календарных дней.

22.6. Работникам педагогического состава ежегодно предоставляется удлинённый оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 (Пятьдесят шесть) календарных дней в летнее время.

Заместителям директора по учебной работе и воспитательной работе предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 (Пятьдесят шесть) календарных дней .

22.7. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное время имеют следующие работники:

а) одинокие родители;

б) женщины, имеющие трех и более детей до 14 лет;

в) работники, получившие трудовое увечье;

г) работники, имеющие в наличии путевки на санаторно-курортное лечение.

22.8. Работники имеют право на получение краткосрочного оплачиваемого отпуска в связи:

- с рождением ребёнка (отцу ребёнка) – 1 календарный день
- со свадьбой работника – 3 календарных дня
- со свадьбой детей – 3 календарных дня
- со смертью близких родственников – 3 календарных дня;

22.9. В других случаях по соглашению между Работником и Работодателем
Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательном учреждении, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев(статья 122 ТК РФ).

22.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125ТКРФ.

22.11. Работникам, самостоятельно поступившим в образовательные учреждения высшего профессионального образования, имеющим государственную аккредитацию, работодатель предоставляет учебный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях, если Работник получает первое высшее образование.

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

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

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

23. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

24. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца .

25. Педагогическим работникам Учреждения может быть предоставлен отпуск в течение учебного года, при наличии санаторно-курортной путёвки.

26. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в Правилах внутреннего трудового распорядка организации, графике отпусков.

27. Помимо случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех дней в связи с проводами сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства.

Конкретная продолжительность отпусков, предусмотренных настоящим пунктом, устанавливается соглашением сторон.

## Раздел 6. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

28. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

30. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. № 678.

31. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

32. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

33. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

в ситуациях, перечисленных в пункте 32 настоящего договора;

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работни осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;
после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дн восстановления трудоспособности).
Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывно педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

34. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от типа занятост (основная работа или работа по совместительству) и составляет:
12 месяцев – для преподавателя;
8 месяцев – для методиста;
6 месяцев – для концертмейстера

35. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск учреждении.

36. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

37. Допускается разделение длительного отпуска на две части, при этом одна из частей не може быть менее 40 процентов продолжительности длительного отпуска.

38.В случае разделения длительного отпуска на части допускается использование второй част длительного отпуска в очередном учебном году. При неиспользовании работником второй част длительного отпуска в очередном учебном году работник теряет право на предоставление это части длительного отпуска.

39. Не допускается уход в длительный отпуск более 30 процентов работников, занимающи должности преподавателей, концертмейстеров.
Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном учебно году сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

40. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замен на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другим работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

41. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием дл переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случа госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

42. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 апреля но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлени указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнени с установленной настоящим договором), срок предоставления, деление на части.

43. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

44. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обяза сообщить работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся врем отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоедине к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

45. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могу быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится н деятельности учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:
невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогично производительностью труда или близкой к этому);
замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основны результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;
работник осуществляет образовательную деятельность в группах, являются выпускными.

## Раздел 7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

46. Работники учреждения имеют право на:
бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальным нормативными актами;
бесплатное или льготное пользование в порядке, установленном локальными нормативным актами учреждения, лечебно-оздоровительной инфраструктурой, объектами культуры объектами спорта учреждения.

47. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаютс расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенны работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенны правовыми актами Курской области.

Расходы, превышающие размеры, установленные муниципальными правовыми актами, также иные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что он произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением з счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственно деятельности учреждения.

48. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:
тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результат пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 3000 рублей;
на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода - 3000 рублей;
смерти близкого родственника – не менее 4000 рублей;
в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту – не менее 5000 рублей;
при рождении первого ребенка – не менее 3000 рублей;
при рождении второго ребенка – не менее 5000 рублей;
при рождении третьего и последующего ребенка – не менее 10000 рублей;
при поступлении ребенка в первый класс – 3000 рублей;
в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – 3000 рублей;
к профессиональным праздникам – не менее 3000 рублей;
к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – не менее 4000 рублей;
к праздничным датам – не менее 1000 рублей;
в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).
Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

49. В случае смерти работника, при наличии финансовых возможностей, работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.
Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

50. Дети работников учреждения, при наличии производственных и финансовых возможностей, имеют право на бесплатное или льготное обучение по образовательным программам, реализуемым учреждением за плату.

При проведении учреждением платных культурно-досуговых мероприятий дети работников учреждения могут посещать эти мероприятия бесплатно.

51. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.

52. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем частичной оплаты обучения, а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

53. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

54. Работникам, призванным в соответствии с указом Президента Российской Федерации на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации (далее - военная служба), Работодатель обязуется:

сохранить уровень доходов работников и осуществлять выплаты в размере средней заработной платы на период приостановления действия трудового договора в связи с прохождением ими военной службы;

исключить период испытательного срока при приеме на работу для работников, проходивших военную службу;

предоставлять работникам, проходившим военную службу, преимущественного права на оставление на работе при сокращении численности или штата работников.

## Раздел 8. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

54. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

проработавшие в учреждении более 10 лет;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

55. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной государственным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

56. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

57. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

58. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников учреждения увольняемому работнику может выплачиваться выходное пособие в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством:

для лиц, проработавших в учреждении свыше 10 лет, – 30 процентов среднего месячного заработка;

от 5 до 10 лет – 10 процентов среднего месячного заработка.

59. В случае отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора и прекращения трудового договора с работником по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации, производится выплата выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка.

## Раздел 9. ОХРАНА ТРУДА

60. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

61. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.

62. Все работники учреждения, в соответствии с пунктом 18 Перечня работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, утвержденного приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12 апреля 2011 г. № 302н, проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

63. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

64. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

65. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 5 человек.

## Раздел 8. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ.

66 .Администрация обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности Учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

67. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России;

68. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности;

69. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальны ценностей на случай пожара;

70. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотруднико Учреждения;

71. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие;

72. Организует и проводит в образовательном учреждении изучение "Правил пожарно безопасности при эксплуатации зданий и сооружений образовательных учреждений организаций". Все работники, обучающиеся, находящиеся на территории Учреждения обязан соблюдать меры пожарной безопасности.

73. Готовит инструкции по хранению пожаро- и взрывоопасных веществ в лабораториях, н складах и в гаражах Учреждения в соответствии с требованиями пожарной безопасности организует наличие и исправность систем вентиляции лабораторий и учебных и вспомогательны помещений.

74. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарно безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением, разрабатывает реализует планы проведения профилактической работы; усиливает воспитательную работу обучающимися;

75. Осуществляет систематические осмотры территории Учреждения по обеспечению на не пожаро безопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складировани строительных материалов во дворе, на участках, прилегающих к зданиям Учреждения). Готови приказ о запрещении разведения костров и пользования открытым огнем в Учреждении;

## Раздел 10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

76. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществлени деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статье 377 Трудового кодекса Российской Федерации.

77. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренны настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представител (представительного органа) работников.

78. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихс членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатно перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организаци средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средст производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

79. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения п вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящег Договора.

80. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организаци возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормально деятельности учреждения.

## Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

81. Договор вступает в силу с 09.09.2020 г.и действует до 08.09.2023 г.

82. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только п взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российско Федерации для его заключения.

83. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором

работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

84. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.

85. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директором учреждения;

со стороны работников – председатель первичной профсоюзной организации / уполномоченный представитель работников, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

86. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

87. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Приложение №1

к коллективному договору

# Соглашение по охране труда

между администрацией ОБПОУ «Суджанский техникум искусств имени Надежды Плевицкой»
и профсоюзной организацией ОБПОУ «Суджанский техникум искусств имени Надежды Плевицкой»
на 2023 - 2026 годы.

## 1. Общие положения.

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в ОБПОУ «Суджанский техникум искусств имени Надежды Плевицкой». 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 представителем работодателя; внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профкомом. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором ОБПОУ «Суджанский техникум искусств имени Надежды Плевицкой» и профсоюзным комитетом.

## 2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда.

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

| Содержание мероприятий | Единица учета | Коли-чество | Стои-мость работ, руб. | Срок выполнения | Ответственный за выполнение | Ожидаемая социальная эффективность, чел. |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| **1. Организационные мероприятия** | | | | | | |
| 1.1. Проведение специальной оценки условий труда , оценки уровней профессиональных рисков . (основание :Федеральный Закон « О специальной оценке условий труда» от 28.12.2013 г. №426-ФЗ | услуга | 62 | | Плановая 1 раз в пять лет (2023г.); Внеплановая СОУТ проводится в течение 6-12 месяцев, после выявления потенциально опасных факторов, в зависимости от возникших обстоятельств. | Специалист по охране труда | 69 |
| 1.2. Организация обучения и проверки знаний по охране труда руководителей, специалистов организации в соответствии с | человек | 3 | 1600 | 1 раз в три года | Специалист по охране труда | 3 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| требованиями ГОСТа 12.0.004-90, постановлением Минтруда России и Минобразования России от 13.01.2003 №1/29 | | | | | | |
| 1.3. Организация в установленном порядке (Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003г.№1/29 «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций» (зарегистрировано Минюстом России 12 февраля 2003 г.№4209) обучения, инструктажа, проверки знаний по охране труда работников | человек | 69 | - | до начала работы со всеми вновь принятыми, переводимыми из одного подразделения в другое,<br>1 раз в 6 месяцев;<br>1 раз в 3 месяца (с сотрудниками, выполняющие работы повы-шенной опасности)<br>при введении в действие новых или переработанных инструкций по охране труда, изменении технологических процессов, нарушении работниками требований охраны труда, по требованию органов надзора и т.п.<br>при выполнении разовых работ, не связанных с прямыми обязанностями | специалист по охране труда | 69 |
| 1.4. Обучение по пожарной безопасности | человек | 3 | - | 1 раз в три года | Директор, заведующий хозяйством, секретарь-руководителя | 3 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1.5. Предоставление работникам доплат от должностного оклада за работу во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с результатами аттестации. | человек | 2 | 393,56 | Ежемесячно | Главный бухгалтер | 2 |
| **2. Технические мероприятия** | | | | | | |
| 2.1.Содержание территории учреждения, а также прилегающих территорий в соответствии с требованиями охраны труда и пожарной безопасности (расчистка подъездных путей от снега в зимний период, скос травы в летний период и т.д.). | объект | 8 | – | в течение года | Директор; Заведующий хозяйством; Специалист по охране труда | 69 |
| 2.2. Косметический ремонт помещений с целью выполнения нормативных санитарных требований, строительных норм и правил | объект | 8 | 5000,0 | В течении года | Директор; Заведующий хозяйством; специалист по охране труда | 69 |
| 2.3. Ревизия осветительной арматуры искусственного освещения, своевременная замена ламп с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, на территории учреждения. | штук | 75 | 6000,0 | в течение года | Заведующий хозяйством, специалист по охране труда | |
| 2.4. Своевременный сбор и удаление с территории ОБПОУ бытовых отходов и мусора. | м. куб. | 75 | 41375,37 | в течении года | Заведующий хозяйством | 69 |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 2.5.Проверка готовности к новому учебному году | объекты | | - | август | Директор , заведующий хозяйством, специалист по охране труда | - |
| **3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия** | | | | | | |
| 3.1. Своевременное обновление аптечек первой помощи | штук | 4 | 1000,0 | По мере необходимости | Специалист по охране труда | 69 |
| 3.2. Предварительные и периодические медицинские осмотры работников в соответствии с Порядком проведения предварительных и периодических осмотров работников и медицинских регламентах допуска к профессии. | мероприятия | 69 | 63000 | При приёме на работу. Ежегодно по графику | Специалист по охране труда | 69 |
| **4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты** | | | | | | |
| 4.1. Обеспечение работников, занятых на работах, связанных с загрязнением, моющими средствами в соответствии с постановлением Минтрудсоцразвития России от 04.07.2003 №45 | человек | 11 | 3700,0 | Ежемесячно | Заведующий хозяйством; Специалист по охране труда | |
| 4.2. Обеспечение работников, занятых на работах с загрязнением, а также на работах, производимых в особых температурных условиях, спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с постановлением | человек | 11 | 3700 | Ежемесячно | Специалист по охране труда | |

| | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Минздравсоцразвития №290 от 01.06.09г., № 541 от 01.10.08г | | | | | | |
| **5. Мероприятия по пожарной безопасности** | | | | | | |
| 5.1. Проведение тренировок по эвакуации при пожаре | мероприятия | 4 | - | 1 раз в квартал | Заведующий хозяйством | |
| 5.2. Обслуживание автоматической пожарной сигнализации (Заключение договора на обслуживание пожарной сигнализацию) | штук | 1 | 41760 | ежемесячно | Заведующий хозяйством | |
| 5.3. Проведение противопожарного инструктажа | мероприятия | 2 | - | | Заведующий хозяйством | |
| 5.4. Проверка огнетушителей | штук | 28 | 3200,0 | ежегодно | Заведующий хозяйством | |
| 5.5. Контроль за состоянием эвакуационных путей | штук | 3 | - | ежемесячно | Заведующий хозяйством<br>Специалист по охране труда | |
| **Итого:** | **Руб.** | | | | | **169041,60** |

Прошнуровано, пронумеровано и скреплено подписью

23 (двадцать три) листа

Министерство культуры Курской области
ОБПОУ «Суджанский колледж искусств имени Н.В. Левитиной»
ОГРН 1024600782711

С. Фесенко

КОМИТЕТ ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ КУРСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный № 1242

«06» октября 2023 г.

Подпись