

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования
Каневской район
МБУ ДО «Каневская РДШИ»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2022 - 2025 годы

с «01» апреля 2022г. до «31» марта 2025г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду _____

(наименование органа)

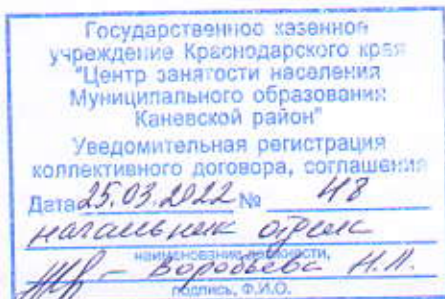
Регистрационный № _____ от «__» _____ 2022г.

Руководитель органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

Принят на общем собрании
работников образовательной
организации
Протокол № 1

от «22» марта 2022 года



Представитель работников
МБУ ДО «Каневская РДШИ»
Размазина Л.М.
«22» марта 2022г.

станция Каневская
2022г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район (далее по тексту — РДШИ) и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работники РДШИ, в лице представителя работников Размазиной Людмилы Михайловны и директора РДШИ Евтушенко Светланы Александровны, именуемый далее «Работодатель».

1.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования РДШИ, расторжения трудового договора с руководителем РДШИ. В этом случае права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к его правопреемнику.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.6. Настоящий договор заключается на срок 3 года и вступает силу с момента - его подписания. За 3 месяца - до окончания срока действия коллективного договора представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие автоматически продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор, но на срок не более 3 лет.

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

1.8.1. Целью настоящего договора в части обязательств работодателя - обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации с учетом мнения представителя работников (профсоюзного комитета) по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.8.2. Целью настоящего договора в части обязанностей представителя работников (профсоюзного комитета) - защита интересов работников, в том числе

в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.8.3. Целью настоящего договора в части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда, технологическую и производственную дисциплину.

1.9. Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем (ст.41 ТК РФ).

1.10. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (ст.43 ТК РФ), в отношении режима работы, характера трудовой связи. В частности, он распространяется на совместителей, работников, заключивший срочный трудовой договор.

Коллективный договор распространяется также на работников, поступивших на работу после его заключения.

1.11. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральными, краевыми и отраслевыми правовыми актами.

1.11.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.

1.12.1 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации РДШИ в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст.43 ТК РФ).

При ликвидации РДШИ коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.13. Взаимные обязательства сторон.

1.3.1. Работодатель признает представителя работников (профсоюзный комитет), единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.3.2. Представитель работников (профсоюзный комитет) обязуется содействовать эффективной работе РДШИ, воздерживаться от организации забастовок, способствовать снижению социальной напряженности в РДШИ, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению ее прибыльной работы, и других коллективных действий при условии выполнения работодателем

принятых в коллективном договоре обязательств. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в Государственную инспекцию труда в Краснодарском крае и другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.14. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с 01 апреля 2022 года (ч.1 ст.43 ТК РФ).

2. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), в интересах, под управлением и контролем работодателя подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст.15 ТК РФ).

2.2. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается работодателем.

2.3. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 68 ТК РФ),

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

2.5. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора, Приказ работодателя приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.6. При заключении трудового договора впервые, работодателем оформляется электронная трудовая книжка. В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

2.7. Трудовой договор с работником РДШИ заключается на: определённый срок (срочный) и неопределённый срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, как правило, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы, условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

2.8. В трудовом договоре оговариваются условия, обязательные для включения, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада (ставки заработной платы) стимулирующие и компенсационные выплаты, доплаты, надбавки), режим и продолжительность рабочего времени и времени отдыха, льготы и компенсации и др.

2.9. При приеме на работу (до подписания трудового договора), работодатель, его полномочные представители обязаны ознакомить работника под роспись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом РДШИ, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

2.10. Категории работников, с которыми могут заключаться срочные трудовые договоры, определены в ст. 59 ТК РФ.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

2.12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора производится по основаниям, установленным Трудовым кодексом РФ и по основаниям, предусмотренным иными федеральными законами.

2.14. Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником РДШИ, помимо предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, согласно ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава РДШИ;
- применение, том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

2.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом (расторжением) работодателя. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись.

2.16. В случае если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.

2.17. В случае увольнения работника производится окончательный расчет и выдача трудовой книжки в день увольнения (последний день работы)

2.18. В случае увольнения по сокращению штата работодатель должен руководствоваться ст. 179 ТК РФ, дающей работникам преимущественное право на оставление на работе, а также работники из числа воспитанников детских домов.

2.18.1. Предварительно (не менее чем за два месяца) работодатель обязан письменно сообщать профсоюзному комитету с предстоящим сокращением, в случае увольнения работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться: о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками. В

случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

2.18.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

2.18.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы сохранением заработной платы.

2.18.4. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

2.19. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие согласно ст. 178 ТК РФ.

2.19.1. При расторжении трудового договора при выходе на пенсию, работникам выплачивается выходное пособие в размере месячного среднего заработка, согласно ст. 178 ТК РФ.

2.20. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 82 ТК РФ).

2.21. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель работников (профсоюза) (ст. 82 ТК РФ).

3. Особенности труда педагогических

и других работников с учетом профессиональных стандартов

3.1. В РДШИ внедрены профессиональные стандарты, которые представляют собой требования к квалификации, которая необходима каждому работнику для выполнения ему трудовой функции. Права работников при внедрении профессиональных стандартов контролирует и защищает уполномоченный представитель работника.

3.2. При формировании кадровой политики и в управлении персоналом, организации обучения и аттестации работников, заключении трудовых договоров, разработке должностных инструкций, работодатель руководствуется утвержденными Министерством труда и социальной защиты РФ профессиональными стандартами.

3.3. К педагогической деятельности не допускаются лица предусмотренные перечнем ст. 331 ТК РФ.

4. Обеспечение занятости

Подготовка и переподготовка кадров

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

4.2. Каждый педагогический работник РДШИ обязан не менее чем 1 раз в три года проходить повышение квалификации на курсах повышения

квалификации.

4.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

4.4. РДШИ обязано организовывать проведение аттестации педагогических и других работников.

4.5. Работодатель обязуется создать или выделить рабочие места для трудоустройства инвалидов и для граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Постановлением администрации муниципального образования Каневской район «Об утверждении перечней предприятий и организаций муниципального образования Каневской район, для которых вводятся квоты для трудоустройства граждан, испытывающих трудности в поиске работы».

4.5.1. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов и лиц в возрасте до 18 лет в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

4.5.2. На рабочие места, созданные в счет установленной квоты трудоустройства инвалидов независимо от категории заболевания и группы инвалидности;

4.5.3. Трудоустройство инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы в счет установленной квоты осуществлять как по направлению центра занятости населения Каневского района, так и самостоятельно.

4.5.4. На квотируемых рабочих местах для инвалидов и граждан, испытывающих трудности в поиске работы провести специальную оценку условий труда в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие государственными нормативными, требованиями охраны труда.

4.5.5. Инвалидам, работающим в РДШИ, создать необходимые условия труда в соответствии с индивидуальной программой реабилитации инвалида, учитывая специальную оценку условий труда.

5. Режим труда и отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием занятий, годовым календарным графиком, графиком работы, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения (согласования) представителя работников (профкома), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом РДШИ.

5.1.1. Учебное расписание занятий составляется руководством РДШИ с

учетом мнения представителя работников (профсоюзного комитета) и доводится до сведения педагогических работников не позднее чем за 3 рабочих дня.

5.1.2. Графики сменности разрабатываются и утверждаются работодателем с учетом мнения представителя работников (профсоюзного комитета) и доводятся до сведения работников не позднее, чем за 1 месяц до введения их в действие.

5.1.3. Время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и трудовым договором заключенным с работником.

5.2. Для сторожей введен годовой суммированный учет рабочего времени. За учетный период принят один год (ст. 104 ТК РФ).

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени мужчин не может превышать 40 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочей недели для женщин, работающих в сельской местности, устанавливается в размере 36 часов в неделю (Постановление Верховного Совета Российской Федерации от 1 ноября 1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» с изменениями).

5.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени работникам устанавливается и регулируется в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

5.6. Для педагогических работников РДШИ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей; возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом РДШИ.

5.6.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда определяется в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» и составляет 18 часов в неделю за ставку заработной платы преподавателя и 24 часа в неделю за ставку заработной платы концертмейстера.

5.7. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

5.8. Режим рабочего времени педагогически работников предусматривает продолжительность рабочей недели с одним общим выходным днем - воскресенье. Работы в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение отдельных работников РДШИ к работе в выходные и нерабочие дни

допускается в исключительных случаях и в порядке, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ). По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.9. Привлечение работников РДШИ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка школы, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

5.10. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин и несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Данные гарантии предоставляются также матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работникам, имеющим детей-инвалидов, и работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.259 ТК РФ).

5.11 Порядок возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяется в соответствии с действующим законодательством и производится за счет средств местного бюджета или счет средств от деятельности приносящей доход.

5.12. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся РДШИ и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно — каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.13. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объема учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы)).

определенной им до начала каникулярного времени.

5.14. Режим рабочего времени педагогических работников осуществляющих обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов указанного обучения таких детей, установленного им до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

5.15. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени обучающихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

5.16. Работники из числа учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала РДШИ в период, не совпадающий с их отпуском, привлекаются для выполнения организационных и хозяйственных работ, не требующих специальных знаний и квалификации, в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.17. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности РДШИ по реализации дополнительной образовательной программы, присмотру и уходу за детьми) для обучающихся в отдельных классах (группах) либо в целом по РДШИ по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических работников и иных работников.

5.18. Привлечение педагогических работников и иных работников в каникулярное время, не совпадающее с их отпуском, к работе в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность допускается в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.19. Режим выполнения преподавательской работы регулируется расписанием занятий.

5.20. Режим выполнения преподавателем обязанностей, связанных с научной, творческой и исследовательской работой, а также другой педагогической работой, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом: методической, подготовительной, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами воспитательных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися - регулируется правилами внутреннего трудового распорядка РДШИ, программами, графиками, локальными нормативными актами, в соответствии с которыми выполнение указанных работ предусматривается как непосредственно в РДШИ, реализующей дополнительные образовательные программы так и за её пределами.

5.21. Нормируемая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия (далее - занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым занятием, установленные для обучающихся. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 40 минут.

5.22. В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует РДШИ), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию, от выполнения непосредственно в РДШИ иных обязанностей, установленных трудовым договором, регулируемых графиками планами работ, также выполнения дополнительных возложенных обязанностей за дополнительную оплату труда, обязательное присутствие в РДШИ не требуется.

При составлении расписании занятий, планов и графиков работ рекомендуется предусматривать для указанных работников свободный день с целью использования его для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

5.23. При составлении графиков работы педагогических и иных работников перерывы в рабочем времени, составляющие более двух часов подряд, не связанные с их отдыхом и приёмом пищи, не допускаются, за исключением иных случаев, предусмотренных особенностями работы.

При составлении расписаний занятий РДШИ обязана исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

5.24. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

5.25. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.26. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

5.27. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ):

- 28 календарных дней;
- для работающих инвалидов - 30 календарных дней;
- для педагогических работников - 56 календарных дней (ст. 334 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466);
- работникам в возрасте до 18 лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

5.28. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы (ст. 122 ТК РФ)

5.29. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого составляет три календарных дня (ст. 119 ТК РФ).

5.30. Разделение ежегодно оплачиваемого отпуска на части, перенос отпуска полностью или частично на следующий рабочий год, а также отзыв из отпуска допускается только с письменного согласия работодателя и работника. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение 12 месяцев текущего

рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.31. 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 (ст. 128 ТК РФ).

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- 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 (ст. 128 ТК РФ);

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

- работающим в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ);

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери — продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время.

Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ);

5.31.2. Педагогические работники РДШИ, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года в соответствии со ст. 335 ТК РФ.

5.32. Работодатель обязан предоставлять одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

5.33. Для педагогических работников временем перерыва для отдыха и питания является время установленное между первой и второй сменой учебных занятий, согласно утвержденного годового календарного графика.

5.34. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха исчисляется с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного день. Она зависит от вида рабочей недели (5-

дневная или 6-дневная), графика сменности, продолжительности рабочего дня (ст. 110 ТК РФ).

5.35. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов.

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

На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

6. Оплата нормирование труда

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

6.2. Зарботная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ),

6.3. Фонд оплаты труда работников школы формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств, бюджета муниципального района и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

6.4. Формы и системы оплаты труда работников, порядок распределения фонда оплаты труда, размеры тарифных ставок и окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, тарифные коэффициенты и т.д. определяются Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район (Приложение №2).

6.5. Тарифные ставки, оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников увеличиваются (индексируются) в сроки и в пределах повышения (индексации) фондов оплаты труда работников муниципальных учреждений Краснодарского края.

6.6. Размер минимальной заработной платы исходит из расчета оплаты за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. Месячная заработная плата — работников, занятых в нормальных условиях труда, устанавливается не ниже уровня МРОТ.

6.7. Зарботная плата работников РДШИ предельными размерами не ограничивается.

6.8. Заработная плата выплачивается работнику ежемесячно, через муниципальное казенное учреждение «Централизованная бухгалтерия учреждений культуры» муниципального образования Каневской район (МКУ ЦБ УК). Днями выплаты заработной платы являются: 5 и 20 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

6.10. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки о составных частях заработной платы, 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.

6.11. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. 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 (ст. 136 ТК РФ).

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Обеспечить своевременную выплату заработной платы.

6.12.2. Установить оплату труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (конкретный размер по каждой профессии установлен в разделе «Охрана труда здоровья») (ст. 146 ТК РФ).

6.12.3. Установить размеры окладов работников согласно штатного расписания РДШИ, утвержденного руководителем учреждения.

6.12.4. Устанавливать выплаты стимулирующего характера, надбавки и доплаты в соответствии со ст. 144 ТК РФ, согласно Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район.

6.12.5. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренным законодательством.

6.12.6. Оплачивать каждый час работы в ночное время в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст. 154 ТК РФ).

Повышение оплаты труда за работу в ночное время устанавливается в размере 20%.

Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Расчёт части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путём деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

6.12.7. Возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться (ст.234 ТК РФ).

6.13. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

6.14. При временном переводе работника на срок до одного месяца на необусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

6.15. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, причитающейся 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 невыплаченных 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. (ст. 236 ТК РФ)

6.16. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ).

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1 Обеспечить право работников РДШИ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение совместных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст. 210 ТК РФ),

7.1.2 Обеспечить формирование и организовать деятельность комиссии по охране труда, созданной на паритетной основе из представителей работодателя и представителя работников (профсоюзной организации) (ст.218 ТК РФ).

7.1.3. Организовать, провести обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические ежегодные медицинские осмотры работников (ст. 213 ТК РФ).

7.1.4. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст. 212 ТК РФ).

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

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по РДШИ;

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам РДШИ.

7.1.6. Организовывать проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ).

Специальная оценка условий труда на рабочем месте производится не реже чем один раз в пять лет. Указанный срок исчисляется со дня утверждения отчета о проведении специальной оценки условий труда (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» с изменениями и дополнениями).

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

7.1.8. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками РДШИ инструктаж по охране труда, об оказании первой помощи пострадавшим.

7.1.9. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет РДШИ.

7.1.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.11. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормативами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение №4, №5) (ст. 212 ТК РФ).

7.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.13. Обеспечить участие представителя работников (профкома) в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.1.14. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени, либо соответствуют опасным условиям труда.

7.1.15. На основании коллективного договора, а также письменного согласия работника, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, продолжительность рабочего времени может быть увеличена, но не более чем до 40 часов в неделю с выплатой работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в порядке, размерах и на условиях, которые установлены, коллективным договором (ст. 92 ТК РФ).

7.2. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, устанавливается в размере 10% от тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст. 147 ТК РФ).

7.3. Работодатель, по мере необходимости ходатайствует перед вышестоящими организациями о выделении дополнительных средств для обеспечения безопасности работников при эксплуатации зданий, помещений образовательного учреждения, ставит вопрос о закрытии образовательного

учреждения, если помещение находится в аварийном состоянии.

7.4. Представитель работников (профсоюзный комитет):

7.4.1. Проводит постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем законов Российской Федерации и нормативных правовых актов.

7.4.2. Выявляет нарушения, угрожающие жизни и здоровью работников, вправе потребовать от работодателя немедленного устранения этих нарушений (

7.4.3. Ведет разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд (ст. 37 Конституции РФ).

7.4.4. Представляет интересы работников, оказывает им помощь по защите их прав на охрану труда.

7.4.5. Размещает в помещениях и на территории РДШИ, в допустимых для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа и COVID-19.

7.5. Стороны находят необходимым не реже одного раза в год заслушивать на заседаниях общего собрания работников образовательной организации вопросы:

- состояния условий и охраны труда в РДШИ;
- выполнения мероприятий соглашения и плана совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2022 - 2025 годы (приложение №3);
- состояния производственного травматизма и заболеваемости с разработкой мер по их профилактике.

8. Гарантии, льготы и компенсации

8.1. Стороны договорились, что работодатель:

8.1.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 115 рублей в месяц.

8.1.2. Выплачивает педагогическим работникам компенсации расходов на оплату жилого помещения, отопления и освещения в соответствии с приказом отдела культуры администрации муниципального образования Каневской район от 08.09.202 г. №48 «О представлении мер социальной поддержки педагогическим работникам муниципальных бюджетных и автономных учреждений дополнительного образования муниципального образования Каневской район, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах на территории Каневского района, по оплате жилых помещений, отопления и освещения».

8.1.3. Выплачивает компенсацию за работу в сельской местности. Выплата за работу в сельской местности устанавливается специалистам учреждений, расположенных в сельской местности.

8.1.4. Обеспечивает работников возможностью бесплатного пользования библиотечным фондом.

8.1.5. Поощряет (ст. 191 ТК РФ) работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает ценным подарком, почетной грамотой, и т.д.) За особые, трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам.

8.1.6. Сохраняет работникам, направленным в служебную командировку,

мело работы (должность) и средний заработок, а также возмещает расходы на командировку (проезд, суточные, расходы по найму жилья), подтвержденные соответствующими документами.

8.1.7. Допускает обработку персональных данных работников в случаях, если субъект персональных данных дал согласие в письменной форме.

8.1.8. Ведет персонифицированный учет в соответствии с Федеральным Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно представляет в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и зарплате работников.

8.1.9. Предоставляет работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии, установленные ст. 173-174, 176-177 ТК РФ.

8.1.10. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза (при наличии профсоюза), работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников (ст. 377 ТК РФ, ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.1.11. Обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

8.1.12. Своевременно и в полном объеме перечисляет средства в фонды обязательного страхования.

8.1.13. Предоставляет гарантии и компенсации предусмотренные ТК РФ.

8.2. Средства социального страхования, предусмотренные на выплату пособий, гарантированных государством, на оздоровление детей используются в соответствии с установленными нормативами на эти цели.

9. Действия представителя работников

Представитель работников, принимает на себя обязательства:

9.1. Способствовать профилактике социальной напряженности в коллективе, укреплению трудовой дисциплины, повышению эффективности работы учреждения.

9.2. Требовать от работников соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка, производительной работы, выполнения требований охраны труда и техники безопасности, санитарии.

9.3. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива по вопросам законодательства о труде и оплате труда и другим вопросам.

9.4. Участвовать в управлении учреждением в соответствии с действующим законодательством, получать от работодателя полный объем информации о его деятельности и доводить ее до работников.

9.5. Требовать приостановки действий работодателя, ущемляющих права и интересы работников, нарушающих настоящий договор, условия и охрану труда.

9.6. Вести коллективные переговоры с работодателем по улучшению социально-экономического положения работников.

9.7. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров, от имени

работников предъявлять работодателю требования, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов работников в случае нарушения работодателем положений настоящего коллективного договора.

9.8. Обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав работников в комиссию по трудовым спорам (КТС), Государственную инспекцию труда, в другие надзорные органы в случае нарушения законодательства о труде.

9.9. Организовывать и проводить культурно-массовые мероприятия, посвященные профессиональным праздникам, к юбилейным датам.

9.10. Участвовать в комиссиях по расследованию несчастных случаев в учреждении.

10. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

10.1. В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения либо в порядке (ст. 44 ТК РФ).

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

10.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, направив при этом второй стороне письменные предложения, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.5. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников образовательной организации.

11. Контроль за выполнением коллективного договора Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

11.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использует все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайних мер разрешения - забастовками.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

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

11.7. Представитель работников (профсоюзный комитет) рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в квартал.

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

11.9. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня его подписания. За 3 месяца до окончания срока действия (коллективного договора представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора. Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие автоматически продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый коллективный договор, но на срок не более 3 лет.

Перечень приложений к коллективному договору

1. Приложение №1 «Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район.

2. Приложение №2 «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район.

3. Приложение №3 «Соглашение и план совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2022 — 2025 годы муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район.

4. Приложение №4 «Перечень профессий и должностей работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район, которым в соответствии с Типовыми нормами установлена бесплатная выдача специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты».

5. Приложение №5 «Перечень профессий работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Каневская районная детская школа искусств» муниципального образования Каневской район получающих бесплатно смывающие и обезвреживающие средства».