

Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Москвы
«Детская музыкальная школа имени Э.Г. Гилельса»
(ГБУДО г. Москвы «ДМШ им. Э.Г. Гилельса»)

Город Москва

18 февраля 2016 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период
с 18.02.2016 г. по 17.02.2019 г.

От работодателя:
Директор ГБУДО г. Москвы
«ДМШ им. Э.Г. Гилельса»
«18» февраля 2016 г.


И.В.Головкина

От работников:
Председатель профкома ГБУДО г. Москвы
«ДМШ им. Э.Г. Гилельса»
«18» февраля 2016 г.


Н.В.Моргунова

Подпись Н.В.Моргуновой удостоверяю
Директор ГБУДО г. Москвы
«ДМШ им. Э.Г. Гилельса»


И.В.Головкина

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Государственном бюджетном учреждении дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Э.Г. Гилельса» (ГБУДО г. Москвы «ДМШ им. Э.Г. Гилельса»), заключённым между работниками и работодателем в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и города Москвы.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

Работодатель ГБУДО г. Москвы «ДМШ им. Э.Г. Гилельса», представленный в лице директора Головкиной Ирины Владимировны, именуемой далее «Работодатель», и работники организации (далее – Работники), представленные первичной профсоюзной организацией ГБУДО г. Москвы «ДМШ им. Э.Г. Гилельса» Московского городского профессионального союза работников культуры (далее – Профсоюз).

Выборным профсоюзным органом первичной профсоюзной организации, реализующим права представительного органа Работников, является профсоюзный комитет (далее – Профком).

Руководителем Профкома, имеющим право без доверенности действовать от имени Профкома, является председатель Профкома Моргунова Наталья Валентиновна.

1.3. Коллективный договор заключён полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей её успешной работе и долгосрочному развитию;
- усиления мотивации труда работников и создания благоприятного психологического климата в коллективе;
- практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом. В совместной деятельности Работодатель и Профсоюз выступают равноправными деловыми партнёрами.

1.5. Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства:

1.5.1. Работодатель обязуется:

- Соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действие которых распространяется на организацию, условия коллективного договора, трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав в форме отказа от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказа от выполнения работы, которая непосредственно угрожает жизни и здоровью работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами (ст.379 и 380 ТК РФ);
- рассматривать представления профсоюзных органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать профсоюзным органам о принятых мерах.

1.5.2. Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;
- способствовать повышению эффективности работы организации, росту её общественного признания;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предмета, курса, дисциплины (модуля) в соответствии с утвержденными учебными планами и образовательными программами;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- учитывать особенности психофизического развития обучающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для получения образования лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- проходить в соответствии с трудовым законодательством предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- проходить в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- соблюдать устав образовательной организации, правила внутреннего трудового распорядка, кодекс профессиональной этики педагогических работников и сотрудников, а также другие локальные акты учреждения.

1.5.3. Профсоюз как представитель работников обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами;
- разъяснять работникам их трудовые права и обязанности, положения распространяющихся на организацию соглашений, положения коллективного договора, содействовать их реализации;
- способствовать росту квалификации работников, содействовать развитию соревновательных форм выявления лучших по профессии;
- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;
- контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других правовых актов, действующих в организации в соответствии с законодательством;
- в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем его

положений не настаивать на его пересмотре, если выдвигаемые Профсоюзом предложения не встречают согласия другой стороны и не выступать организаторами коллективных действий с целью давления на Работодателя.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

1.8. Коллективный договор заключён на срок 3 года, вступает в силу с 18.02.2016 года и действует по 17.02.2019 года.

1.9. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется руководителем организации на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта уведомительной регистрации.

1.10. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-х дневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приёме на работу (ст. 68 ТК РФ).

1.11. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения.

1.12. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующими законодательными правовыми актами, распространяющимися на организацию соглашениями, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры, заключённые индивидуально с каждым из работников.

1.13. Условия коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. С работниками, поступающими на работу, заключается письменный трудовой договор. При фактическом допуске к работе письменный трудовой договор оформляется с работником не позднее трех рабочих дней со дня его фактического допуска к работе.

2.2. В трудовой договор включаются необходимые сведения и обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.3. Срочный трудовой договор с работником заключается, если в силу характера предстоящей работы или условий ее выполнения трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, а также по соглашению сторон в случаях, предусмотренных действующим трудовым законодательством. При отсутствии оснований для заключения срочного трудового договора с работником заключается трудовой договор на неопределенный срок. Не допускается заключение срочного трудового договора в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителя учреждения, его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений учреждения – шести месяцев.

2.5. Условия трудового договора работника могут быть изменены по соглашению сторон. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя предпринимается, как правило, только на новый учебный год в связи с

изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов, групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. Изменение определенных сторонами условий трудового договора в части установления учебной нагрузки педагогических работников на новый учебный год производится работодателем (с учётом мнения Профкома). Работник должен быть уведомлён в письменной форме о предполагаемой учебной нагрузке не позднее, чем за два месяца до начала нового учебного года.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года возможны по инициативе работодателя в случаях уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учащихся; замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года); восстановления на работе педагогического работника, ранее выполняющего эту учебную нагрузку; возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребёнком или по окончании этого отпуска.

2.6. Прекращение трудового договора осуществляется по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.7. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и отпуска (за исключением увольнения в связи с ликвидацией учреждения). При увольнении в связи с сокращением численности или штата работников учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют лица, указанные в части 2 статьи 179 ТК РФ.

2.8. Выходное пособие выплачивается работникам при увольнении в порядке и случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2.9. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником – членом профсоюза по основаниям, изложенным в ст.81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения Профкома (ст.82 ТК РФ).

3. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

3.1. Оплата труда работников организации осуществляется согласно Постановлению Правительства Москвы от 24 октября 2014 г. №619-ПП «О новых системах оплаты труда работников государственных учреждений города Москвы».

3.2. Система оплаты труда разработана с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих.
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.
- Профессиональных стандартов.
- Государственных гарантий по оплате труда.
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- Мнения представительного органа работников.
- Примерных отраслевых рекомендаций по введению новых систем оплаты труда, утвержденных Приказом Департамента культуры от 26.11.2014 г. № 963.

Заработная плата работников исчисляется на основе Положения об оплате труда работников Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования города Москвы «Детская музыкальная школа имени Э.Г. Гилельса»

3.3. Оплата труда работников учреждения осуществляется за счет и в пределах средств на оплату труда:

- предусмотренных субсидией на финансовое обеспечение выполнения государственного задания;
- поступающих от приносящей доход деятельности;
- иных источников.

3.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени.

3.5. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

3.6. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается.

3.7. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) работника, выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

Система оплаты включает в себя:

- оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) специалистов, руководителей и служащих, определенные на основе рекомендованных минимальных должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам (ПКГ);
- оклады работников по профессиям рабочих определенные на основе рекомендованных минимальных окладов по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера и критерии их установления;
- выплаты стимулирующего характера и критерии их установления;
- условия оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров;
- условия оплаты труда отдельных категорий работников;
- единовременные выплаты социальной поддержки.

3.8. Размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников, занимающих должности специалистов, руководителей и служащих, устанавливаются руководителем учреждения в разрезе профессиональных квалификационных групп и квалификационных уровней, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов (должностных окладов, ставок заработной платы), утвержденных Департаментом культуры города Москвы, с учетом размера фонда оплаты труда учреждения, а также сложности и объема выполняемой работниками работы.

Размеры окладов для профессий рабочих устанавливаются по 8-ми разрядам единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, не ниже размеров Минимальных рекомендованных окладов, утвержденных Департаментом культуры города Москвы, в зависимости от разряда выполняемых работ, с учетом размера фонда оплаты труда учреждения.

3.9. По должностям служащих, не включенным в ПКГ, размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) устанавливаются в зависимости от сложности труда по согласованию с Департаментом культуры города Москвы.

3.10. Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к ПКГ производится в соответствии с критериями, утвержденными Приказом Минздравсоцразвития России от 06.08.2007 № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

Отнесение профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам осуществляется по минимальному уровню требований к

квалификации, необходимому для работы по соответствующим профессиям рабочих или для занятия соответствующих должностей служащих.

3.11. Для педагогических работников оплата труда организована по ставкам в зависимости от нормы педагогической нагрузки.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (приказ Минобрнауки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»). Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы): 18 часов в неделю - преподавателям, 24 часа в неделю - концертмейстерам.

Сумма заработной платы по ставке исчисляется пропорционально выполнению установленной нормы часов педагогической работы.

3.12. Повышение (сохранение) оклада (должностного оклада, ставки заработной платы) педагогических работников в связи с присвоением более высокой (либо подтверждением действующей) квалификационной категорией производится с момента вынесения решения аттестационной комиссией Департамента культуры города Москвы.

В случае несвоевременного подтверждения действующей квалификационной категории педагогических работников оплата производится в соответствии с размером должностного оклада, установленного для данной должности без квалификационной категории с момента окончания действия срока, на который квалификационная категория присваивалась.

3.13. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в валюте РФ не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках.

3.14. Работодатель обязуется выплачивать работникам, выполняющим установленную месячную норму рабочего времени и свои должностные обязанности, заработную плату в размере не ниже, чем это предусмотрено Московским трёхсторонним соглашением между Правительством Москвы, московскими объединениями профсоюзов и московскими объединениями предпринимателей (работодателей).

3.15. При совмещении профессий (должностей) устанавливаются доплаты к ставкам заработной платы (должностным окладам). Конкретный размер доплаты каждому работнику определяется его соглашением с Работодателем, но не может быть менее 10% тарифной ставки (должностного оклада).

3.16. Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносится по желанию работника на другой срок до получения им отпускных выплат.

3.17. Расчётные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц выдаются работникам за день до выдачи заработной платы.

3.18. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению работодателя, на весь срок обучения сохраняется их средняя заработная плата.

3.19. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение 1 месяца со дня перевода.

3.20. За всё рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в нерабочее время.

3.21. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простоя из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда) оплачивается из расчёта среднего заработка (ст. 157 ТК РФ).

3.22. Работодатель обеспечивает первоочерёдность расчётов с работниками по заработной плате. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

3.23. В целях повышения мотивации к качественному труду работникам могут выплачиваться единовременные премии (помимо стимулирующих выплат за эффективность и результативность деятельности и за работу, не входящую в круг основных обязанностей работников): по итогам года, за особые результаты труда и достижения, к юбилейным датам, праздникам, другим памятным датам, в связи с получением наград, званий, в связи с важными событиями в жизни работника или деятельности учреждения.

3.24. Работникам устанавливаются следующие персональные надбавки к ставке заработной платы (должностному окладу):

- в размере 50 процентов ставок (должностных окладов) педагогическим и иным работникам, удостоенным почетных званий Российской Федерации и СССР: "Народный учитель СССР", "Заслуженный учитель Российской Федерации", "Заслуженный работник культуры Российской Федерации", "Народный артист Российской Федерации", "Заслуженный артист Российской Федерации", и аналогичные, а также лауреатам премии мэрии Москвы и лауреатам премии города Москвы в области образования.
- в размере 30 процентов ставок (должностных окладов) педагогическим и иным работникам, награжденным отраслевыми нагрудными знаками, такими как «За достижения в культуре» и аналогичными, почетными званиями города Москвы, такими как «Почетный работник культуры города Москвы» и аналогичными.
- доплаты в размере 40 процентов ставок (должностных окладов) молодым специалистам, а имеющим диплом с отличием - в размере 50 процентов в течение трех лет работы.

4. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за два месяца, представлять Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Сокращение производится при условии, что работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения, в том числе:

- временное ограничение приёма новых работников,
- переподготовка кадров, перевод или перемещение их внутри организации на освободившиеся либо вновь созданные рабочие места,
- отказ от совмещения должностей (профессий), отказ от заключения трудовых договоров на условиях внешнего и внутреннего совместительства,
- по соглашению с работниками перевод их на неполное рабочее время или введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях. В целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца;
- предоставление отпусков без сохранения заработной платы работникам, выразившим желание получить подобный отпуск.

Указанные мероприятия осуществляются с учётом мнения Профкома.

4.3. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

4.4. Стороны договорились, что в дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за один год до пенсии);
- лица, проработавшие в организации свыше 15 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18-летнего возраста;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера.

4.5. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под расписку не менее чем за два месяца.

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по пп. 1, 2 ст. 80 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2-ух часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.7. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

4.9. Профсоюз обязуется сохранить высвобождаемых работников на профсоюзном учёте вплоть до трудоустройства, содействовать им в поиске работы через государственную и профсоюзные службы занятости.

4.10. При появлении новых рабочих мест в организации Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу лиц, высвобождённых из организации в связи с сокращением численности или штата и добросовестно работавших в ней.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, АТТЕСТАЦИЯ НА ПОДТВЕРЖДЕНИЕ СООТВЕТСТВИЯ ЗАНИМАЕМОЙ ДОЛЖНОСТИ

5.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение), дополнительного профессионального образования и повышения квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Направлять педагогических работников на курсы повышения квалификации не реже чем один раз в 5 (пять) лет.

5.2.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.2.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

5.2.4. Обеспечивать прохождение Работником, не имеющим квалификационных категорий (первой или высшей), аттестации один раз в 5 лет с целью подтверждения соответствия Работника занимаемой им должности, путем подготовки представления на Работника; ознакомления Работника с представлением не менее чем за месяц до дня проведения аттестации, письменного уведомления Работника о дате, времени и месте проведения аттестации не позднее, чем за месяц до дня начала аттестации.

5.3. Работник обязан:

5.3.1. проходить аттестацию на основании представления Работодателя с целью подтверждения соответствия Работника, не имеющего квалификационных категорий (первой или высшей), занимаемой им должности, один раз в 5 лет

5.3.2. Проходить курсы повышения квалификации не реже, чем 1 раз в 5 лет.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Рабочее время в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными графиками работы, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждаемыми Работодателем, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников и их обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени в 40 часов в неделю.

6.3. Для педагогических работников устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

6.4. Для работников учреждения может вводиться суммированный учет рабочего времени с тем расчетом, чтобы продолжительность их рабочего времени за учетный период не превышала установленной продолжительности рабочего времени.

6.5. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы, в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», составляет (в астрономических часах):

- 18 часов в неделю – преподавателям,
- 24 часа в неделю – концертмейстерам.

6.6. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, передаётся на этот период для выполнения другими работниками.

6.7. При составлении учебного расписания Работодатель стремится к рациональному использованию времени педагогических работников, не допускающему длительных перерывов между занятиями.

6.8. 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет). А также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- по просьбе преподавателя – студента.

6.9. В случаях, предусмотренных статьёй 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам. В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учётом мнения Профкома.

6.10. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в порядке и в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.11. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам в течение 30 минут.

6.12. Работодатель предоставляет работникам из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а педагогическим работникам и концертмейстерам – удлинённый основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней в соответствии с постановлением Правительства РФ «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015 г. № 466.

6.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов. Отпуска работникам учреждения предоставляются, как правило, в период летних каникул. Работодатель обязуется известить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за две недели до начала отпуска (ст.123 ТК РФ).

6.14. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 ТК РФ).

6.15. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников организации. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающей их учебной нагрузки до начала каникул.

6.16. 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

7. ОХРАНА ТРУДА И ОБЕСПЕЧЕНИЕ БЕЗОПАСНЫХ УСЛОВИЙ ТРУДА.

7.1. Работодатель гарантирует права работника на охрану труда и обязуется обеспечить:

соответствие нормативно-технической документации государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда;

своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;

информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

разработку и утверждение по соглашению с Профкомом инструкций по охране труда для работников, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверки знания требований охраны труда;

анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению;

расследование и учет в установленном порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;

обязательное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда;

проведение за счет средств Работодателя обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров для педагогических работников, а также для других работников в случаях, предусмотренных законодательством, с сохранением среднего заработка и места работы на время проведения указанных медицинских осмотров;

наличие аптечки, укомплектованной набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

7.2. Работники обязуются:

соблюдать требования охраны труда;

проходить обязательный инструктаж по охране труда и проверку знания требований охраны труда;

немедленно извещать Работодателя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае на производстве;

проходить обязательные для них предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры.

7.3. Права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда предусмотрены статьей 219 ТК РФ. Гарантии права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда предусмотрены статьей 220 ТК РФ.

7.4. Работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

7.5. Профком и уполномоченные по охране труда разрабатывают план мероприятий по охране труда, осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах; участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма; контролируют возмещение вреда, причинённого здоровью работников; предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

7.6. В организации создаётся и действует на паритетных началах совместная комиссия по охране труда из представителей Работодателя и Профсоюза в количестве 3-5 человек. Членам комиссии по охране труда и уполномоченным по охране труда предоставляется 1 час в неделю свободного от работы оплачиваемого времени для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю состояния и условий охраны труда, а также возможность обучения по вопросам охраны труда не менее 5 дней в году с сохранением средней заработной платы.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Профком оказывает содействие в предоставлении информации о наличии путевок в дома отдыха, детские оздоровительные учреждения.

8.2. Профком обеспечивает детей членов Профсоюза билетами на новогодние представления.

8.3. Работодатель выплачивает педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом без занятия штатной должности) ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, отсутствия в период временной нетрудоспособности или отсутствия по другим уважительным причинам.

8.4. Работодатель обеспечивает работников возможностью бесплатного пользования библиотечным фондом учреждения.

8.5. Работодатель обеспечивает наличие комнаты приема пищи.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 N 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях», Законом города Москвы от 11.11.2009 г. №4 «О социальном партнёрстве», соглашениями, настоящим коллективным договором.

9.2. Профком представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых отношений, а также представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили Профком и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

9.3. Работодатель обеспечивает содействие деятельности Профкома, реализации законных прав работников и их представителя со стороны руководящих работников организации, ориентирует их на социальное партнёрство с Профкомом.

9.4. Работодатель бесплатно производит машинописные, множительные и переплётные работы для нужд Профкома.

9.5. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счёт Профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза, в размере, предусмотренном Уставом профсоюза, а также денежные средства из заработной платы работников, не являющихся членами профсоюза и уполномочивших Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, в размере 1% от их заработной платы.

9.6. Для осуществления уставной деятельности Профкома Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Представители Профкома включаются в состав комиссий организации по аттестации работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.8. Работодатель, с учётом мнения Профкома рассматривает вопросы оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам, и принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

9.9. Профком вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвящённых вопросам социально-экономического развития учреждения и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в месячный срок рассматривать по существу предложения Профсоюза и сообщать на их счёт мотивированные ответы.

9.10. Работодатель гарантирует проведение двух профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования Профкомом времени их проведения (не позднее чем за 7 дней).

9.11. Членам Профкома, не освобождённым от основной работы, представителям Профкома в комиссиях организации предоставляется свободное время с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя для выполнения общественных обязанностей в количестве 5 часов в месяц.

9.12. Члены Профкома, не освобождённые от основной работы, освобождаются от неё для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.) с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Действие настоящего Договора может продлеваться сторонами на срок не более трех лет.

10.2. Настоящий Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

10.3. Все изменения настоящего Договора и дополнения в него производятся в порядке, установленном трудовым законодательством для его заключения.

10.4. Настоящий Договор не может содержать условия, ограничивающие права или снижающие уровень гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия будут включены в настоящий Договор, то они не подлежат применению.

10.5. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

10.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

Стороны, подписавшие коллективный договор ежегодно отчитываются о его выполнении на общем собрании работников.

10.7. Профком, заключивший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки силами своих комиссий и активистов; запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса; имеет возможность заслушать на своих заседаниях представителей Работодателя о ходе выполнения положений договора.

10.8. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.9. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

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

10.11. Продолжительность переговоров не должна превышать:

- трёх месяцев при заключении нового коллективного договора;
- двух месяцев при внесении изменений и дополнений в коллективный договор.

От работодателя:
Директор ГБУДО г. Москвы
«ДМШ им. Э.Г. Гилельса»
«18» февраля 2016 г.



И.В.Головкина

От работников:
Председатель профкома ГБУДО г. Москвы
«ДМШ им. Э.Г. Гилельса»
«18» февраля 2016 г.

Н.В.Моргунова

**Государственное бюджетное учреждение
дополнительного образования города Москвы
"Детская музыкальная школа имени Э.Г. Гилельса"
(ГБУДО г. Москвы "ДМШ им. Э.Г. Гилельса")**

город Москва

"08" февраля 2019 года

**ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**

Работодатель ГБУДО г. Москвы "ДМШ им. Э.Г. Гилельса", представленный в лице директора Головкиной Ирины Владимировны, действующей на основании Устава, и работники ГБУДО г. Москвы "ДМШ им. Э.Г. Гилельса", представленные первичной профсоюзной организацией ГБУДО г. Москвы "ДМШ им. Э.Г. Гилельса" Московского городского профессионального союза работников культуры в лице председателя Профкома Моргуновой Натальи Валентиновны заключили настоящее дополнительное соглашение (далее – соглашение) к коллективному договору (далее – договор), заключенному на период с 18.02.2016 г. по 17.02.2019 г. о нижеследующем:

1. Считать срок договора продленным на период с 18.02.2019 г. по 17.02.2021 г.

2. Изложить пункт 1.10. договора в следующей редакции: "1.10. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации в 3-хдневный срок с момента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит под роспись с коллективным договором непосредственно при приеме на работу (до подписания трудового договора) в порядке, предусмотренном ст. 68 Трудового кодекса Российской Федерации."

3. Изложить пункт 2.1. договора в следующей редакции: "2.1. С работниками, поступающими на работу, заключается трудовой договор в письменной форме. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе, а если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми отношениями, - не позднее трех рабочих дней со дня признания этих отношений трудовыми отношениями, если иное не установлено судом. При заключении трудовых договоров с отдельными категориями работников трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, может быть предусмотрена необходимость согласования возможности заключения трудовых договоров либо их условий с соответствующими лицами или органами, не являющимися работодателями по этим договорам, или составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором."

4. Изложить пункт 3.13. договора в следующей редакции: "3.13. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме в валюте РФ один раз каждые полмесяца. Днями

выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа каждого месяца: 20 число месяца (за период с 1 по 15 число текущего месяца) и 5 число каждого месяца (расчет по итогам работы за предыдущий (истекший) месяц);

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные ими счета в банках."

5. Изложить пункт 3.16. договора в следующей редакции: "Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала."

6. Изложить пункт 3.21. договора в следующей редакции: "3.21. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается. О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя."

7. Изложить пункт 6.11. договора в следующей редакции: "6.11. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Указанный перерыв может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов. Условия о предоставлении перерыва для отдыха и питания и продолжительности такого перерыва включаются в текст трудового договора с работниками."

8. Дополнить пункт 6.13. договора словами: "Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время."

9. Дополнить раздел 6. Договора пунктом 6.17. следующего содержания: "6.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней и определяется правилами внутреннего трудового распорядка."

10. Дополнить раздел 8. договора пунктом 8.6. следующего содержания: "8.6. Другие гарантии и компенсации предоставляются работникам в соответствии с главой 8 Трудового кодекса Российской Федерации."

11. Дополнить договор приложением "План мероприятий по улучшению условий и охраны труда на 2019-2021 гг." согласно приложению к настоящему соглашению.

От работодателя:
Директор ГБУДО г. Москвы
"ДМШ им. Э.Г. Гилельса"

И.В.Головкина

От работников:
Председатель профкома ГБУДО
г. Москвы "ДМШ им. Э.Г. Гилельса"

Н.В.Моргунова

"08" февраля 2019 г.

Подпись Моргуновой Н.В. удостоверяю

И.В. Головкина



"08" февраля 2019 г.



Зарегистрировано в Департаменте труда
и социальной защиты
населения города Москвы - рег. № 165
от 12.02.2019 г.

Приложение
к коллективному договору
ГБУДО г. Москвы
"ДМШ им. Э.Г. Гилельса"
на период с 18.02.2019 г. по 17.02.2021 г.

СОГЛАСОВАНО

УТВЕРЖДАЮ

Председатель Профкома

Директор

 Н.В.Моргунова

 И.В.Головкина

"08" февраля 2019 г.

"08" февраля 2019 г.



План мероприятий

по охране труда, направленных на улучшение условий труда
на 2019-2021 гг.

2019 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Сумма затрат (на год) тыс. руб.	Ответственные исполнители
1.	Приобретение сертифицированной спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты	1-4 кв.	17,0	Зам. директора по АХЧ
2.	Обучение и проверка знаний по охране труда руководящих работников	2 кв.	20,0	Зам. директора по АХЧ
3.	Организация обучения работников оказанию первой помощи	4 кв. 2019 г.	30,0	
4.	Периодические медицинские осмотры	2 квартал 2019 г.	170,0	Заместители директора, специалист по кадрам
5.	Предварительные медицинские осмотры	при приеме на работу	10,0	Заместители директора, специалист по кадрам
6.	Приобретение или пополнение аптек доврачебной помощи	В течение года	5,00	Зам. директора по АХЧ
7.	Приобретение смывающих и обеззараживающих средств	В течение года	1,6	Зам. директора по АХЧ
8.	Проведение замеров сопротивления изоляции электропроводки	1 кв.	16,0	Зам. директора по АХЧ
	Итого:		269,6	

2020 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Сумма затрат (на год) тыс. руб.	Ответственные исполнители
1.	Приобретение сертифицированной спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты	1–4 кв.	18,0	Зам. директора по АХЧ
2.	Периодические медицинские осмотры	2 квартал 2020 г.	180,0	Заместители директора, специалист по кадрам
3.	Предварительные медицинские осмотры	при приеме на работу	10,0	Заместители директора, специалист по кадрам
4.	Приобретение или пополнение аптек доврачебной помощи	В течение года	5,00	Зам. директора по АХЧ
5.	Приобретение смывающих и обеззараживающих средств	В течение года	2,0	Зам. директора по АХЧ
	Итого:		215,0	

2021 год

№ п/п	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Сумма затрат (на год) тыс. руб.	Ответственные исполнители
1.	Приобретение сертифицированной спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты	1–4 кв.	19,0	Зам. директора по АХЧ
2.	Периодические медицинские осмотры	2 квартал 2021 г.	190,0	Заместители директора, специалист по кадрам
3.	Предварительные медицинские осмотры	при приеме на работу	30,0	Заместители директора, специалист по кадрам
4.	Приобретение или пополнение аптек доврачебной помощи	В течение года	5,00	Зам. директора по АХЧ
5.	Приобретение смывающих и обеззараживающих средств	В течение года	2,5	Зам. директора по АХЧ
	Итого:		246,5	

ВСЕГО: 731,1 тыс. рублей