

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**между администрацией и профсоюзным комитетом
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования города Набережные Челны
«Детская музыкальная школа №5»
(МАУДО ДМШ №5)
о защите социально-экономических прав и интересов
работников в 2020-2023 гг.**

Принят на Общем собрании
работников МАУДО ДМШ №5
05.11.2020 г., протокол № 3



г. Набережные Челны
2020 г.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	3
1. Общие положения	3
2. Предмет договора	4
3. Социальное партнерство	4
4. Защита трудовых прав и интересов работников	7
5. Режим труда и отдыха	8
6. Оплата труда	14
7. Социальные гарантии и защита	17
8. Социальное страхование	19
9. Охрана труда и здоровья	20
10. Социальная и правовая защита молодежи	21
11. Гарантии и обязательства деятельности профсоюза	22
12. Обязательства членов трудового коллектива	23
13. Заключительные положения	24
14. Перечень приложений	24
Приложение №1. Соглашение по охране труда	25
Приложение №2. Положение о порядке материального стимулирования работников	28
Приложение №3. Правила внутреннего трудового распорядка	32
Приложение №4. Положение о системе оплаты труда	42

Введение

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

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

1. Общие положения

1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Республики Татарстан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя.

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Набережные Челны «Детская музыкальная школа №5» (далее - Школа) в лице директора Шамаева Дмитрия Витальевича, являющегося представителем учредителя Школы, действующего на основании Устава, именуемого далее «Работодатель» и работники Школы в лице исполняющего обязанности председателя профсоюзного комитета Котельниковой Ольги Олеговны, именуемого в дальнейшем «Профком», уполномоченного собранием профсоюзной организации от 03.06.2020 г.

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

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

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

6. Работодатель признает Профком единственным представителем работников Школы, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических

отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора. Профком Школы не несёт ответственности за нарушение прав работников, не являющихся членами профсоюза.

7. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока.

8. Настоящий коллективный договор заключен с учетом действовавшего на момент его подписания законодательства Российской Федерации, Республики Татарстан и муниципальных правовых актов. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия коллективного договора и улучшающие социально-правовое и экономическое положение работников, расширяют действие соответствующих пунктов коллективного договора с момента вступления их в силу. В случае если законами или иными нормативными правовыми актами положение работников ухудшается, то действуют условия данного коллективного договора.

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

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

11. Данный коллективный договор составлен на основе Соглашения между Исполнительным комитетом города Набережные Челны и городским комитетом профсоюза работников культуры о защите социально-экономических прав и интересов работников отрасли на 2020-2022 годы.

2. Предмет договора

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

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

3. Социальное партнерство

14. Стороны договорились:

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

15. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1) Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального

партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2) Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников Школы, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

3) Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

4) Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

5) Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников Школы.

6) Применять в учреждениях культуры Кодекс Этики и служебного поведения работников культуры Республики Татарстан (Приказ Министерства культуры Республики Татарстан от 23.12.2013 № 1090 од).

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

17. Работодатель:

1) Предоставляет Профкому по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2) Обеспечивает учет мнения Профкома при:

- установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;
- подготовке предложений по изменению типа Школы;

18. Профсоюз:

1) способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с Работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профсоюза Школы в

муниципальных и других органах за счет средств Профкома, в комиссии по трудовым спорам и суде. Представляет во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома.

3) В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за выполнением Работодателем норм трудового права.

4) Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

5) Оказывает членам профсоюза помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

6) Содействует предотвращению в Школе коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7) Организует правовой всеобуч для работников Школы.

8) Осуществляет контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда стимулирования, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

9) Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10) Направляет учредителю Школы заявление о нарушении руководителем Школы, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

11) Осуществляет контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12) Участвует совместно с горкомом профсоюза работников культуры в организации летнего оздоровления детей работников Школы и обеспечения их новогодними подарками.

13) Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

14) Осуществляет контроль по обеспечению Работодателем индивидуального персонифицированного учета работников в системе государственного пенсионного страхования. Контролирует своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

15) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Школе.

19. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам Школы принимаются совместно с Профкомом; аттестация

работников проводится при участии представителей Профкома в составе аттестационной комиссии.

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

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) Положение о системе оплаты труда работников;
- 3) Положение о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников;
- 4) Положение о порядке материального стимулирования работников;
- 5) Положение о комиссии по трудовым спорам;
- 6) Положение о порядке оказания дополнительных платных образовательных услуг, порядке расходования средств, полученных от оказания платных образовательных услуг;
- 7) Положение об Общем собрании работников;
- 8) Соглашение по охране труда.

4. Защита трудовых прав и интересов работников

21. Трудовые отношения между работником и Работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы.

22. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

23. Расторжение трудового договора производится в порядке, установленном ТК РФ.

24. При приеме новых работников Работодатель обязуется ознакомить их с настоящим коллективным договором.

25. Прием на работу специалистов в Школу может производиться также на конкурсной основе по Положению, утвержденному администрацией и Профкомом Школы.

26. В соответствии со статьей 11 Закона Республики Татарстан «О профессиональных союзах», о всех возможных случаях реорганизации или сокращения кадров Школы, администрация уведомляет Профком не позднее, чем за 3 месяца, и в этот период проводит переговоры с ним и городской организацией профсоюза работников культуры о трудоустройстве работников, должности которых сокращаются.

27. Администрация Школы в течение 2-х недель знакомит профсоюзный комитет школы с документами правового характера и нормативными актами, издаваемыми управлением культуры, администрацией Школы, затрагивающими трудовые и социальные права работников Школы.

28. Для обеспечения минимальных социально-экономических гарантий работников Школы, защиты их законных прав и интересов, стороны исходят из

того, что установление тарифных ставок и окладов производится на основе аттестации, целью которой является определение соответствия уровня профессиональной компетентности педагогических и руководящих работников требованиям к квалификации при присвоении им квалификационных категорий, а также аттестации на соответствие занимаемой должности (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). Для рассмотрения жалоб работников Школы на решение аттестационной комиссии администрация совместно с Профкомом образуют специальную комиссию.

29. Профсоюзная организация школы (коллектив работников) через Профком осуществляет контроль над соблюдением в Школе законодательства в области трудовых отношений, оплаты и охраны труда, предоставления льгот и компенсаций, изменения условий труда и заработной платы.

30. При возникновении трудовых споров или конфликтов Профком Школы отстаивает законные требования работников в комиссии по трудовым спорам и иными средствами, предусмотренными действующим законодательством.

31. Члены комиссии по трудовым спорам не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию или увольнению по инициативе Работодателя без согласия Профкома Школы и комиссии по трудовым спорам.

32. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя Школы, его заместителей по требованию профсоюзного органа производится после подачи Учредителю (Работодателю) заявления Профкома о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения. Учредитель (Работодатель) обязан рассмотреть поданное заявление и сообщить о результатах рассмотрения профсоюзному органу работников.

33. В случае если факты нарушения подтвердились, Учредитель (Работодатель) обязан применить к руководителю Школы, его заместителям дисциплинарное взыскание, вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

5. Режим труда и отдыха

34. Рабочее время и время отдыха в Школе регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, годовым календарным учебным графиком образовательного процесса, графиками работы и отпусков, расписанием занятий.

35. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала (кроме сторожей (вахтеров)) Школы устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

36. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных организаций определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования

должности, условий труда и других факторов. Для педагогических работников Школы продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени – не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда конкретная продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется Приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

37. Расписание групповых занятий преподавателей, графики работы методистов, педагогов-организаторов, заведующих структурными подразделениями составляет заместитель директора по учебно-воспитательной работе, расписание индивидуальных занятий составляет преподаватель, графики дежурств технического персонала составляет заместитель директора по хозяйственной работе. Все расписания и графики работы и дежурств утверждает директор Школы с учетом мнения Профкома.

38. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором Школы с учетом мнения (по согласованию) Профкома до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

39. При установлении педагогическим работникам, для которых Школа является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.

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

41. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

42. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в приказе директора Школы, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения контингента учащихся;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника

(продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

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

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

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

43. Продолжительность урока в Школе составляет (1 академический час) – 40 минут, 0,75 часа – 30 минут, 0,5 часа – 20 минут. При составлении расписания преподавателей учитывается количество часов в день: не более 8 часов с 10-ти минутным перерывом после каждого урока, перерыв на обед должен быть не менее часа.

44. Режим рабочего времени предусматривает шестидневную рабочую неделю с одним выходным днем для педагогических работников и технического персонала (кроме сторожей (вахтеров)); пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями – для руководящих работников, ведущего библиотекаря, бухгалтера 1 категории, специалиста по кадрам, делопроизводителя. Дополнительные выходные дни допускаются в связи с праздничными днями, установленными в Российской Федерации и Республике Татарстан, а продолжительность рабочего дня в предпраздничный день сокращается на 1 час.

45. Для сторожей (вахтеров) используется суммированный учет рабочего времени при работе по индивидуальному графику. Для штатных работников устанавливается учетный период, равный одному году.

46. Дежурство работников в выходные и праздничные дни производится только в случае производственной необходимости и только с согласия работника.

47. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий педагогический, учебно-вспомогательный и технический персонал Школы может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

48. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для педагогических работников рабочим временем. В периоды каникул педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом директора Школы по согласованию с Профкомом.

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

50. В образовательных учреждениях культуры руководителям и педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск – 56 календарных дней (в соответствии с Постановлением Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 г. № 466).

51. Педагогическим работникам в соответствии со ст. 335 ТК РФ предоставляется по их заявлению дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы.

52. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым директором Школы с учётом мнения Профкома, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст.ст. 124, 125 ТК РФ.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

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

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год Работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома Школы.

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

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

53. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объёме.

54. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

55. Мужчинам по личному заявлению может предоставляться очередной ежегодный отпуск в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

56. При приобретении работником путёвки на санаторно-курортное лечение через фонд социального страхования Работодатель обязан предоставить ему очередной отпуск (или часть отпуска) на срок действия путёвки независимо от срока её приобретения.

57. Дополнительные отпуска без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой в размере среднего заработка предоставляются отдельным категориям работников Школы с ненормированным рабочим днем с учетом обязанностей, возложенных на работника, фактической нагрузки, а также привлечения к работе сверх нормативного рабочего времени (Письмо Министерства общего и профессионального образования Российской Федерации № 0651 2ин/2706 от 14 января 1998 г. п. 5.2.7., Постановление Руководителя Исполнительного комитета города Набережные Челны от 24.04.2015 г. № 2560):

- директору – 12 рабочих дней,
- заместителям директора и главному бухгалтеру – 4 рабочих дня.

58. Продолжительность дополнительного отпуска зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

59. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в условиях ненормированного рабочего дня.

60. Право на дополнительный отпуск возникает у работника независимо от продолжительности работы в условиях ненормированного рабочего дня.

61. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

62. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период дополнительного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

63. С учетом производственных и финансовых возможностей Работодатель предоставляет дополнительные отпуска (в календарных днях) работникам по семейным и другим обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного отпуска и с оплатой в размере среднего заработка в пределах, утвержденных фондом оплаты труда:

- по случаю бракосочетания самого работника и его детей – 3 дня;
- по случаю рождения ребенка - отцу – 2 дня;
- по случаю смерти родственников и близких (супруга, родителей, детей, полнородных братьев и сестер) – 3 дня;
- для празднования юбилейных дат работнику – 1 день;
- для проводов в армию сына работнику – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства работнику – 1 день;

- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше – 1 день в квартал;
- донорам – по предоставленным документам;
- работникам, являющимся участниками боевых действий или имеющим близких родственников в семье - участников боевых действий – 1 день в квартал;
- директору и работникам Школы, при отсутствии в течение учебного года листков нетрудоспособности – 3 дня к отпуску; если возможность предоставить 3 дня к отпуску отсутствует (сменный график работы, производственная необходимость) – выплачивать денежную компенсацию в размере трехдневного заработка;
- женщинам, имеющим детей-школьников 1-3 классов – 1 сентября (педагогическим работникам с 8.00 до 12.00 ч.) – 1 день;

64. Предоставлять работникам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней в следующих случаях:

- женщинам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
- женщинам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям или отцам, имеющим ребенка в возрасте до 14 лет;
- работающим пенсионерам по возрасту;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- афганцам и другим участникам военных конфликтов, чернобыльцам – до 35 календарных дней;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, еженедельно не менее 2-х часов свободного времени или один день в месяц, оплачиваемый полностью (при полной ставке, для педагогических работников, постановление Совета Министров ТАССР от 14.06.1991 г. № 261 Кабинета Министров Республики Татарстан № 83 от 12.02.1992 г.); суммирование свободного времени не допускается;
- специалисту по кадрам, главному бухгалтеру и бухгалтеру 1 категории, занятым основной работой на компьютере ежедневно более 6 часов, – 3 дополнительных оплачиваемых выходных дня к отпуску или в другое время по договоренности с Работодателем, перерывы для отдыха на 15 минут через 2 часа непрерывной работы. В случае если неблагоприятные условия труда данной категории работников выявлены в результате аттестации рабочих мест (специальной оценке условий труда) и имеется соответствующее заключение, работникам вместо дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается надбавка к окладу;
- председателю Профкома – 5 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску за дополнительную к трудовым обязанностям работу в коллективе;
- ответственному по охране труда, пожарной безопасности, экологии, ГО и ЧС – 5 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску за дополнительную к трудовым обязанностям работу;
- отдельным работникам в особых случаях - предоставление дополнительных отпусков без сохранения заработной платы.

6. Оплата труда

65. В целях повышения социального статуса работников отрасли, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение оплаты труда и улучшение условий труда работников Школы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

66. Размер заработной платы работников и премирование устанавливается и производится в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31 мая 2018 года № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», Решением Городского совета муниципального образования город Набережные Челны от 10.08.2018 г. № 26/8, Положением о системе оплаты труда для работников (Приложение №4), Положением о порядке материального стимулирования работников (Приложение №2), Положением о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников.

67. Заработная плата работникам школы выплачивается два раза в месяц 10 и 25 числа каждого месяца путем перечисления денежных средств на банковские карты банка ПАО «СБЕРБАНК РОССИИ». При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

68. При выплате заработной платы Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях, а также об общей денежной сумме к выплате (ст. 136 ТК РФ).

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

70. Оплата отпуска работникам школы производится не позднее чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

71. Администрация школы в пределах имеющихся средств на оплату труда на основе Решения Городского совета муниципального образования город Набережные Челны от 10.08.2018 г. № 26/8 может самостоятельно, в соответствии с действующими нормативными актами Российской Федерации Республики Татарстан, устанавливать для своих работников размеры заработной платы, размеры дифференцированных надбавок к ставкам и должностным окладам, применять различные прогрессивные формы организации оплаты и стимулирования труда с учетом мнения профсоюзного комитета школы.

72. Премия – это поощрительная выплата, получаемая работниками за достижения в работе, научно-методические разработки и исследования, успехи в творческой и административно-хозяйственной деятельности, а также за личный вклад каждого работника персонально в общий результат работы

школы. Премия работникам Школы выплачивается согласно Положению о порядке материального стимулирования.

73. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам и руководителю одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

74. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

75. Премия руководителю, заместителям руководителя, имеющим педагогическую нагрузку, выплачивается за личные результаты конкурсной деятельности (наличие призовых мест и дипломов), концертной деятельности (наличие дипломов городских фестивалей) наряду с педагогическими работниками согласно Положению о порядке материального стимулирования работников.

76. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением о системе оплаты труда для работников, утверждаемым Работодателем по согласованию с Профкомом.

77. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о порядке распределения стимулирующих выплат за качество труда работников, регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемыми Работодателем по согласованию с Профкомом.

78. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимального размера оплаты труда.

79. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т. ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

80. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, за сверхурочную работу в заработной плате работника при доведении ее до минимального размера оплаты труда не учитываются.

81. Сверхурочная работа оплачивается в порядке, установленном действующим законодательством, коллективным договором или трудовым договором.

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

- сдельщикам – не менее чем по двойным сдельным расценкам;
- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, – в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки;
- работникам, получающим оклад (должностной оклад), – в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени, предусмотренным ст.153, 154 ТК РФ. По письменному согласию работнику может быть предоставлен другой день отдыха.

83. Каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, но не ниже 20 процентов должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 06 часов.

84. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда устанавливается в повышенном размере. Минимальный размер повышения составляет 4 % тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.147 ТК РФ). Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором. При этом установленные работнику размеры и условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

85. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в Школе наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющим обязанности временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

86. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (Федеральный закон от

29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

87. При выплате заработной платы в расчетных листках каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

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

89. Работникам, совмещающим работу с обучением, а также направленным по распоряжению руководителя на переобучение, переподготовку или повышение квалификации, сохраняется их средняя заработная плата на период учебы (ст. ст. 173, 187 ТК РФ). Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые (ст.177 ТК РФ).

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

7. Социальные гарантии и защита

91. Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (ст. 164 ТК РФ).

92. Работникам Школы, чьи дети обучаются в данной Школе, предоставлять 50%-ые скидки на предоставление дополнительных платных образовательных услуг, амортизацию музыкальных инструментов.

93. Администрации и Профкому необходимо своевременно информировать работников о возможности получения путевок в лечебные санатории, детские оздоровительные лагеря, оформления ипотеки.

94. В целях социальной защиты работников отрасли, реализации Указа Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан», в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет внебюджетных средств Школы, стороны договорились:

- по достижению работниками пенсионного возраста выплачивать материальную помощь в размере ставки (оклада);
- работникам-сотрудникам к юбилею (50-летие, 55-летие, 60-летие, 65-летие и т. д.) выплачивать материальную помощь в размере ставки (оклада);
- работникам и руководителю Школы при увольнении на пенсию выплачивать единовременное пособие (при наличии средств Школы в пределах фонда оплаты труда) в зависимости от стажа работы в Школе в размере:
 - 10 лет – одного оклада (ставки);
 - 15 лет – двух окладов (ставок);

- 20 лет и более – трех окладов (ставок);
- выплачивать молодым преподавателям из фонда оплаты труда в течение 3-х лет после окончания ВУЗа или среднего специального учебного заведения по дневной форме обучения надбавку к заработной плате в размере, определенном законодательством.

95. Стороны пришли к соглашению, что администрация Школы при наличии собственных средств оказывает материальную помощь работникам при смерти близкого родственника – не менее 50 % от оклада (ставки).

96. Педагогическим работникам Школы выплачивать ежемесячную денежную компенсацию из бюджетных средств на приобретение книгоиздательской продукции в размере 100 рублей.

97. Работникам школы при получении наград (благодарностей, почетных грамот, почетных званий, нагрудных знаков) выплачивать единовременное поощрение в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Положением о порядке материального стимулирования работников.

98. Руководителю Школы при получении наград (благодарностей, почетных грамот, почетных званий, нагрудных знаков), а также за победы Школы в конкурсах, за иные значимые достижения Школы выплачивать единовременное поощрение из собственных средств Школы в соответствии с Положением о порядке материального стимулирования работников.

99. Работникам с разъездным характером работы компенсировать дорожные расходы при наличии собственных средств Школы.

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

101. При сокращении численности или штата работников школы преимущественное право на оставление на работе предоставляется сотрудникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании сотрудника или получающих от них помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- сотрудникам, получившим в Школе трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- сотрудникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы.

102. Профком обязуется:

1) Оказывать возможную финансовую помощь членам профсоюза при наличии средств:

- в случае бракосочетания работника;
- в случае рождения ребенка;
- в случае смерти близких родственников;

- к юбилейным и круглым датам (50, 55, 60, 65, 70, 75, 80 лет);
 - в случае тяжёлой формы заболевания для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.
- 2) Выделять из профсоюзного бюджета средства на пополнение медицинской аптечки Школы, проведение в Школе и посещение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.
- 3) Своевременно информировать работников о возможности получения путевок в лечебные санатории, детские оздоровительные лагеря, оформления ипотеки.

8. Социальное страхование

103. Работодатель обязуется осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в организации создается комиссия по социальному страхованию из представителей администрации и работников.

104. Работодатель обязуется осуществлять реализацию федеральных законов о социальном и пенсионном страховании.

105. Работодатель обеспечивает оплату пособий по временной нетрудоспособности, оплату иных пособий по социальному страхованию, а именно:

- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- единовременное пособие женщинам, вставшим на учет в медицинских учреждениях в ранние сроки беременности;
- пособие при усыновлении ребенка;
- ежемесячное пособие на период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет.

Данные пособия выплачиваются работникам, занятым в Школе, применяющей упрощенную систему налогообложения, в установленных федеральным законом размерах за счет средств Фонда социального страхования Российской Федерации.

106. Работодатель обязуется:

- обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии;
- обеспечивать своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд Российской Федерации;
- своевременно представлять в Пенсионный фонд Российской Федерации достоверные индивидуальные сведения о работниках;
- знакомить работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд Российской Федерации.

9. Охрана труда и здоровья

107. Администрация и Профком осуществляют контроль за соблюдением законодательных и нормативных актов по охране труда в соответствии со ст. 370 ТК РФ, ст. 220 ТК РФ, ст. 20 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 12 Закона Республики Татарстан «О профессиональных союзах».

108. Администрация и Профком обеспечивают наличие соответствующих нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов в Школе за счёт средств Работодателя.

109. Администрация и Профком обязаны:

- следить за созданием условий труда, которые должны соответствовать требованиям ст. 212 ТК РФ;
- выполнять нормативные требования правил по охране труда, санитарно-гигиенических условий содержания помещений;
- обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи при несчастных случаях;
- обеспечить проведение инструктажей по санитарной и противопожарной безопасности;
- обеспечить проведение ежегодных профилактических медицинских осмотров работников;
- организовывать обучение и аттестацию работников по охране труда;
- запретить привлечение женщин в возрасте до 35 лет на работах с вредными и тяжелыми условиями труда (постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.06.1991 г. п.6);
- обеспечить предоставление работникам Школы по их заявлению отпуска вне графика, в случае приобретения путевок для лечения;
- обеспечить возмещение ущерба, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей, в соответствии с действующим законодательством;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», Приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14.11.2014 № 882н «Об утверждении особенностей проведения социальной оценки условий труда на рабочих местах работников, перечень профессий и должностей которых утверждён постановлением Правительства Российской Федерации от 28 апреля 2007 г. № 252»;
- предоставление работникам (по личному заявлению и согласованию с руководителем) свободного времени для прохождения диспансеризации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185 ТК РФ). На время диспансеризации работники имеют право на освобождение от работы на 1 рабочий день 1 раз в 3 года, а работники предпенсионного возраста и работающие пенсионеры - на 2 рабочих дня 1 раз в год.

Педагогическим работникам прохождение диспансеризации предусматривается в каникулярное время;

- обеспечить своевременную выдачу работникам бесплатно спецодежды, спец. обуви, средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с действующим законодательством. В случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты руководитель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей;

- обеспечить проведение расследования несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством, вести учет и анализ случаев производственного травматизма и профессиональных заболеваний, доводить их до сведения управления культуры Исполнительного комитета и Горкома профсоюза;

- финансировать мероприятия по охране труда за счет бюджетных средств и внебюджетных источников в размере не менее 0,2 % от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст.226 ТК РФ). Профком выделяет средства для финансирования на пополнение медицинской аптечки Школы.

110. Директор предоставляет ответственным по охране труда, пожарной безопасности, экологии, ГО и ЧС 5 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску за дополнительную к трудовым обязанностям работу.

111. Директор предоставляет бесплатно членам коллектива спортивные сооружения и инвентарь, находящиеся в распоряжении Школы, для организации спортивно-оздоровительной работы.

10. Социальная и правовая защита молодежи

112. Профсоюз и директор Школы:

- гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий;
- способствуют созданию в Школе Совета молодежи;
- практикуют институт наставничества;
- предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

113. Директор Школы:

- способствует трудоустройству молодых специалистов отрасли;
- создает (совместно с профсоюзом) в школе совет (комиссию) по работе с молодежью;
- осуществляет социально-экономическую поддержку молодых работников и их семей;
- способствует решению жилищных проблем молодежи;
- ведет работу по пропаганде здорового образа жизни среди молодежи;
- содействует проведению различных культурно-массовых и спортивно-оздоровительных мероприятий среди молодежи.

114. Горком профсоюза, Профком Школы:

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

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

11. Гарантии и обязательства деятельности профсоюза

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

116. Администрация Школы уважает и соблюдает права профсоюза, независимость и самостоятельность профсоюзной организации в вопросах защиты прав и интересов работников – членов профсоюза. Администрация Школы создает необходимые условия для работы Профкома:

- предоставляет председателю профкома свободное от работы время для выполнения им профсоюзной работы в количестве 2 часов в неделю (п.5 ст.25 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);
- предоставляет председателю профкома 5 дополнительных оплачиваемых дней к отпуску за работу с коллективом Школы;
- администрация Школы обеспечивает ежемесячное удержание и перечисление бухгалтерией профсоюзных взносов работников Школы.

117. Работники Школы, избранные в состав Профкома не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия горкома профсоюза работников культуры.

118. Не допускается увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации Школы или совершения ими действий, за которое законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ТК РФ ст.ст. 374, 375, ст.25 Закона Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

119. Администрация по представлению профкома ходатайствует о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность.

120. Все решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования оплаты и охраны труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются Работодателем с учетом мнения Профкома.

121. Профком Школы действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

122. Профком:

- представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;
- содействует Работодателю в обеспечении трудовой дисциплины и в установлении благоприятного климата в трудовом коллективе;
- участвует в работе комиссий Школы по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест (специальной оценке условий труда), охране труда и других;
- осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществляет общественный контроль состояния охраны труда и здоровья работающих, соблюдения директором Школы законодательных и нормативных актов по охране труда;
- ведёт учет работников Школы и их детей, нуждающихся в санаторно-курортном лечении и оздоровлении, при наличии путевок выделяет их в порядке очереди;
- привлекает молодежь в ряды членов профсоюза;
- консультирует молодых работников по вопросам трудового законодательства;
- разрабатывает и реализует меры по поощрению молодежи из числа членов профсоюза;
- содействует организации активного отдыха работников Школы, проведению культурно-массовых, спортивных мероприятий и профессиональных праздников, выделяет на эти цели финансовые средства из профсоюзного бюджета.

123. Профком школы действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

124. Работа председателя и членов профсоюзного комитета признается значимой для деятельности Школы и принимается во внимание при поощрении работников.

12. Обязательства членов трудового коллектива

125. Работники Школы обязаны:

- выполнять обязательства, предусмотренные трудовым договором и должностными инструкциями, а также индивидуальные поручения;
- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- выполнять Правила внутреннего трудового распорядка Школы;

- соблюдать условия настоящего коллективного договора.

13. Заключительные положения

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

127. В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласию Работодателя и Профкома. Все изменения и дополнения к коллективному договору должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

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

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

129. Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора производится один раз в год специально созданной комиссией, в состав которой входят представители администрации и Профкома.


130. Администрация Школы принимает соответствующие меры к ответственным, допустившим срыв выполнения обязательств по коллективному договору.

131. Коллективный договор утвержден на общем собрании работников.

14. Перечень приложений

1. Соглашение по охране труда.
2. Положение о порядке материального стимулирования работников.
3. Правила внутреннего трудового распорядка.
4. Положение о системе оплаты труда.

От коллектива Школы
И.о. председателя Профкома


О.О. Котельникова

Дата 17.11.2020г.

От Работодателя
Директор МАУДО ДМШ №5


Д.В. Шамаев

Дата 17.11.2020г.

**Соглашение по охране труда
муниципального автономного учреждения
дополнительного образования города Набережные Челны
«Детская музыкальная школа №5»
(МАУДО ДМШ №5)
на 2020-2023 гг.**

1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда – правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Набережные Челны «Детская музыкальная школа №5» (далее - Школа).

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников. Данное Соглашение вступает в силу с момента его подписания. Внесение изменений и дополнений в соглашение производится по согласованию с профсоюзным комитетом. Контроль за выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором Школы и профсоюзным комитетом. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить профсоюзному комитету всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий Соглашения по охране труда

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

№	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ в тыс. руб.	Срок выполнения мероприятий	Ответственные за выполнение мероприятий
1.	Проведение периодического медицинского осмотра	медосмотр	3	-	июнь	Зам.дир. по ХР
2.	Обеспечение аптек первой медицинской помощи необходимым набором лекарственных средств	набор	2	3,0	февраль, март	Председатель профкома
3.	Всем работникам обеспечить социальное страхование	человек	64	-	Постоянно	Зам.дир. по ХР
4.	Осуществление лечебно-профилактического обслуживания работников (санаторно-курортное лечение)	мероприятие	3	-	Ежегодно	Председатель профкома
5.	Приобретение моющих и обеззараживающих средств.	-	-	15,0	Постоянно	Зам.дир. по ХР
6.	Приобретение и выдача средств индивидуальной защиты	СИЗ	11	12,0	Постоянно	Зам.дир. по ХР
7.	Назначить ответственного за организацию мероприятий по охране труда	Приказ	1	-	Постоянно	Директор
8.	Избрание уполномоченного	Приказ	1	-	Постоянно	Директор

	лица по охране труда					
9.	Создание комиссии по охране труда	Приказ	1	-	Постоянно	Директор
10.	Утверждение правил и инструктажей по охране труда для сотрудников	Инструктажи	18	-	Постоянно	Зам.дир. по ХР
11.	Обновление информационных стендов по охране труда, пожарной безопасности, гражданской обороне	Шт.	3	-	Постоянно	Зам.дир. по ХР
12.	Соблюдение правил внутреннего трудового распорядка	-	-	-	Постоянно	Зам.дир. по ХР
13.	Заключение трудовых договоров, дополнительных соглашений с сотрудниками	Договор	59	-	Постоянно	Администрация
14.	Проведение вводного инструктажа для вновь принятых на работу	Инструктаж	1	-	Постоянно	Зам.дир. по ХР
15.	Проведение регулярных инструктажей и экзаменов (тестов) по охране труда на рабочем месте и пожарной безопасности	Инструктаж	4	-	февраль, август	Зам.дир. по ХР
16.	Проведение внеплановых инструктажей для работников по охране труда, пожарной безопасности, электробезопасности	Инструктаж	-	-	в течение года	Зам.дир. по ХР
17.	Проведение инструктажа по технике безопасности с учащимися	Инструктаж	1	-	Постоянно	Зам.дир. по ХР
18.	Организация профилактической работы по предупреждению производственного и профилактического травматизма и профессиональных заболеваний (дополнительные медицинские обследования)	Обследование	1	36,0	Постоянно	Администрация, профсоюзный комитет
19.	Заключение договоров по обслуживанию: - КТС; - АПС; - вывоз ТБО; - дератизация; - дезинсекция; Снабжение питьевой водой	Договор	6	-	Постоянно	Зам.дир. по ХР
20.	Обеспечение санитарно-бытовых условий работников (уборка помещений, ремонт системы отопления, бытовой техники, кранов подачи воды, унитазов)	Мероприятие	-	7,5	Постоянно	Администрация
21.	Проведение технических осмотров здания и территории школы	Мероприятие	12	-	Ежемесячно	Зам. дир. по ХР, профсоюзный комитет
22.	Организация совместного с профсоюзным комитетом систематического административно-	Мероприятие	4	-	Ежеквартальн о	Зам. дир. по ХР, профсоюзный комитет

	общественного контроля за состоянием охраны труда					
23.	Приобретение хозяйственного инвентаря, инструментов	шт.	-	3,0	Постоянно	Зам. дир. по ХР
24.	Проведение противопожарных мероприятий (проверка и ремонт огнетушителей, обучение ПТМ, ремонт ОПС)	Мероприятие	-	15,0	Постоянно	Зам. дир. по ХР
25.	Приобретение мебели в учебные кабинеты	-	-	150,0	Ежегодно	Зам. дир. по ХР
26.	Приобретение и установка светодиодных светильников в учебные кабинеты	-	-	72,0	Ежегодно	Зам. дир. по ХР

От коллектива Школы
И.о. председателя Профкома

 О.О. Котельникова

Дата 14.11.2020г.



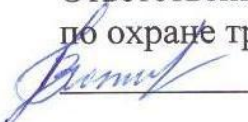
От Работодателя
Директор МАУДО ДМШ №5

 Д.В. Шамаев

Дата 17.11.2020г.



Ответственный за мероприятия
по охране труда

 О.В.Потапович

Дата 14.11.2020г.