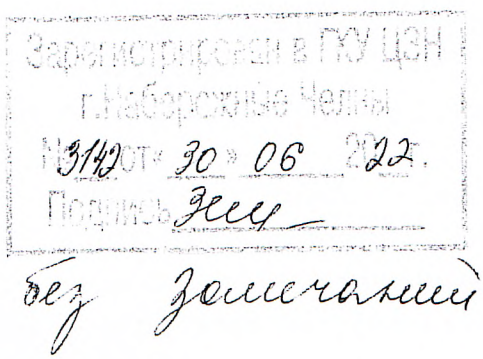
Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования города Набережные Челны
«Детская художественная школа №1»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2022-2025 годы.



без замечаний

г. Набережные Челны

2022 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Набережные Челны «Детская художественная школа №1» (далее – Школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ) с целью установления согласованных мер по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников и установлению дополнительных социально-трудовых, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, Соглашением между Исполнительным комитетом г.Набережные Челны и городским комитетом профсоюза работников культуры от 16.03.2020г.

1.3. Сторонами коллективного договора являются работники организации, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице его председателя Шайдуллиной Диляры Николаевны и работодатель в лице его представителя – директора Школы Шайхуловой Альбины Илдаровны.

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

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора в соответствии со ст.43 Трудового кодекса РФ на срок не более трех лет (с корректировкой основных положений, в условиях меняющейся экономической и социальной ситуации, а также с учетом изменений трудового законодательства), в порядке, предусмотренном для его заключения.

1.5. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, принимают меры по выполнению норм Республиканского стандарта «О социальной ответственности».

Стороны обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.6. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников образования, обеспечение стабильности и трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы;

1.8. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных данной первичной профсоюзной организацией.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае измен наименования Школы, расторжения трудового договора с руководите Школы.

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединения, разделе выделении, преобразовании) Школы коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока реорганизации.

При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора:

– стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на осн взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

– ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем поря выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуют

1.12.1. Работодатель:

– признавать выборный орган первичной профсоюзной организаци профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллект ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключе коллективного договора, представляющим интересы работников в обла труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношен вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, услови охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гаран членам коллектива;

– соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

– знакомить с коллективным договором, другими локальны нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, в работников организации, а также всех вновь поступающих работников их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполне условий коллективного договора путем проведения собраний, отче представителей сторон коллективного договора, через информацион стенды, ведомственную печать, сайт и др.

1.12.2. Профсоюзный комитет:

– содействовать эффективной работе Школы;

– осуществлять представительство интересов работников при обращениях в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интере членов коллектива;

– воздерживаться от организации забастовок в период дейст коллективного договора при условии выполнения Работодателем принят обязательств.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет постоянно действующей двусторонней комиссией, созданной в Школе, Г «Центр занятости населения г.Набережные Челны», профсоюзом. Сторо ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнение коллективного договора

общем собрании трудового коллектива.

1.14. Один раз в два года принимать участие в муниципальном, республиканском конкурсе среди образовательных организаций «Лучший коллективный договор».

2. УПРАВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИЕЙ. ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Школы и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.1. **Стороны:**

2.1.1. Осуществляют согласованные действия при реализации программ, нормативных актов РФ, РТ, направленных на развитие учреждения в сфере образования и культуры;

2.1.2. Совместно добиваются повышения уровня жизни, оплаты труда и социальных гарантий работников Школы.

2.1.3. В установленном порядке, в пределах компетенции, при формировании республиканского, муниципального бюджета обращаются в органы исполнительной и законодательной власти Республики Татарстан, муниципалитета для решения следующих вопросов:

– своевременной индексации базовых окладов (ставок) и должностных окладов работников Школы в связи с ростом потребительских цен;

– охрану труда и пожарную безопасность в Школе, аттестацию рабочих мест по условиям труда;

– проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) и инфекционных заболеваний работников Школы;

– подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических кадров;

– ежемесячную денежную компенсацию для обеспечения книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями педагогических работников (в том числе руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом);

– единовременное пособие молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные организации педагогического профессионального образования и впервые приступившим к работе по полученной специальности.

2.1.4. Способствуют развитию творчества, повышению профессионализма педагогических работников, обеспечивают организационное сопровождение творческих конкурсов «И мастерство, и вдохновенье», «Преподаватель года», и др. в соответствии с Положением.

2.1.5. Содействуют повышению эффективности заключаемого коллективного договора в Школе.

2.2.**Работодатель:**

2.2.1. Обеспечивает полное и своевременное финансирование Шко
соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденн
законами о федеральном, республиканском и муниципальном бюджетах.

2.2.2. Организует систематическую работу по подгото
профессиональному обучению и дополнительному профессиональ
образованию работников Школы в соответствии с законодательством.

2.2.3. Предоставляет выборному органу первичной профсою
организации по его запросам информацию, необходимую для заключе
коллективного договора, контроля за его выполнением и по дру
вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральн
законами, учредительными документами организации, настоя
коллективным договором.

2.2.4. Сотрудничает с выборным органом первичной профсою
организации в рамках установленного трудового распорядка, предъявляе
своевременно рассматривает конструктивные предложения и взаим
требования, разрешает трудовые споры посредством переговоров.

2.2.5. Обеспечивает участие представителей Профсоюза в ра
Совета, совещаний, комиссий и других мероприятиях.

2.2.6. Включает представителей выборного органа первич
профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиаль
органы управления образовательной организации. Создает усло
обеспечивающие участие работников в управлении организацией
предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоя
коллективным договором.

2.3.**Профсоюзный комитет:**

2.3.1. Обеспечивает в соответствии с Уставом Профсо
представительство и защиту социально-трудовых прав и интере
работников Школы.

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах примене
трудового законодательства, разработки локальных нормативных ак
содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договор
также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью уч
интересов сторон и предотвращения социальной напряженности
коллективе.

2.3.4. Способствует соблюдению внутреннего трудового распоряд
дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудов
обязанностей.

2.3.5. Вносит предложения Работодателю по разработке систем и фо
оплаты труда, управлению организацией, ведению переговоров
совершенствованию обязательств коллективного договора, принят
текущих и перспективных планов и программ социально-экономическог
кадрового развития, способствующих полному, качественному выполнен
обязанностей работников по трудовому договору.

2.3.6.
2.3.7.
трудового
трудового
2.4.**Раб**
2.4.1
своевремен
Работодате
2.4.2
режим тру
2.4.3
качества об

3.1.**Сто**
3.1.1
регулирую
соответств
правовыми
территори
3.1.2
составляет
сторонами
другой х
трудового
экземпляр
Труд
заключенн
работодат
к работе
письменно
допущени
При
работодат
Содержан
заключенн
При
подпись
требовани
заверенну
3.1.3
экономиче
законодат
В со

2.3.6. Содействует решению в Школе коллективных трудовых споров.

2.3.7. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.4.**Работники обязуются:**

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ст. 21 ТК РФ);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину;

2.4.3. способствовать повышению эффективности Школы, улучшению качества образования, использовать передовой опыт коллег.

3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1.**Стороны договорились о том, что:**

3.1.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

3.1.2. 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 надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его 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 к работе.

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

3.1.3. Условия трудового договора не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Школы.

В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит

полную информацию о сторонах трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор явля следующие условия:

– место работы (указывается конкретный адрес работодателя);

– трудовая функция (работа в должности в соответствии со штат расписанием, профессии, специальности с указанием квалифика конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответств федеральными законами с выполнением работ по определен должностям, профессиям, специальностям связано предоставл компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование должностей, профессий или специальностей и квалификацион требования к ним должны соответствовать наименованиям и требован указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в поря устанавливаемом Правительством РФ;

– дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудо договор, - также срок его действия и обстоятельства (причи послужившие основанием для заключения срочного трудового договор соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;

– условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или окл (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощритель выплаты);

– режим рабочего времени и времени отдыха (если для данн работника он отличается от общих правил, действующих у данн работодателя);

– компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасны условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующ условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

– условия, определяющие в необходимых случаях характер рабо (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

– условия об обязательном социальном страховании работника соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;

– другие условия в случаях, предусмотренных трудов законодательством и иными нормативными правовыми акта содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительн условия, не ухудшающие положение работника по сравнению установленным трудовым законодательством и иными нормативны правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективн договором, локальными нормативными актами.

3.1.4. Трудовой договор с работниками Школы заключается неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускает в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или услов ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой стат

59 ТК РФ.

В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

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

3.1.5. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие квалификационным требованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», и (или) профессиональным стандартам.

Номенклатура должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций утверждена постановлением Правительства РФ от 21.02.2022г. № 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций».

Наименования должностей и профессий работников Школы должны соответствовать наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих» раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих».

3.1.6. Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, служат основой для разработки должностных инструкций конкретного педагогического работника в Школе.

3.1.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.1.8. Дополнительные основания прекращения трудового договора с педагогическим работником:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава Школы;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

3.1.9. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

По инициативе работодателя допускается изменение существенных

условий трудового договора только в связи с изменением числа класс комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количес часов работы по учебному плану, сменности работы организац образовательных программ и др.

О предстоящих изменениях определенных сторонами усло трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость та изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной фо не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

3.2. Необходимость подготовки работников (профессиональ образование и профессиональное обучение) и дополнительн профессионального образования для собственных нужд опреде работодатель.

При направлении работодателем работника на профессиональ обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработ плата по основному месту работы. Работникам, направляемым профессиональное обучение или дополнительное профессиональ образование с отрывом от работы в другую местность, производится опл командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотр для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3. Проведение аттестации педагогических работников в це подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям осуществляется один раз в пять лет на основе оценки профессиональной деятельности аттестационными комиссия самостоятельно формируемыми Школой, в состав которых включае председатель выборного профсоюзного органа.

3.4. Проведение аттестации в целях установления квалификацион категории педагогических работников муниципального автономн учреждения осуществляются аттестационными комиссиями, формируем Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участ представителя Республиканского комитета профсоюза.

3.5. Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготов проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотрен нормативными правовыми актами (Приложение № 1).

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и врем отдыха исходят из того, что:

3.6. Продолжительность рабочего времени и времени отд педагогических и других работников образовательных организа определяется законодательством Российской Федерации в зависимости наименования должности, условий труда и других факторов.

Продолжительность рабочего времени, режим рабочего врем педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ста заработной платы) регулируются Приказом Министерства образовани науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической раб

за ставку заработной платы) педагогических работников», Приказом Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

3.7. Режим рабочего времени преподавателей при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

– нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

– ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №2), графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

3.7.1. В соответствии с законодательством для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю.

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

Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, продолжительность рабочего времени устанавливается не более 35 часов в неделю.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Школы, включающий предоставление выходных дней, определяется с учетом режима деятельности Школы, и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, трудовым договором, разрабатываемыми в соответствии с ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

3.7.2. Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

3.8. Общим выходным днем является воскресенье.

3.8.1. В Школе с непрерывным режимом работы выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 2).

3.8.2. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников Школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической, методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, в пределах рабочего времени, привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт,

работа на территории, охрана учреждения и др.).

3.9. Педагогические работники Школы имеют право на ежегод основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность кото определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 продолжительности ежегодного основного удлиненного отпу предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам Школы предоставляется ежегодных оплачивае 28 календарных дней отпуска.

Инвалидам предоставляется ежегодный оплачиваемый от продолжительностью не менее 30 календарных дней.

3.9.1. График очередности предоставления ежегодных оплачивае отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели наступления календарного года, с учетом мнения выборного ор первичной профсоюзной организации Школы. График отпусков обязате как для работодателя, так и для работника. Запрещается не предоставле ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечени медицинским показаниям отпуск предоставляется по реше администрации.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, че три дня до начала отпуска.

3.9.2. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, пере отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпу допускаются только с согласия работника.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случа временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во вр ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественн обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение работы; в других случаях, предусмотренных законодательным, локальны нормативными актами организации образования.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. В этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее календарных дней.

Не допускается отзыв из ежегодного оплачиваемого отпу беременных женщин.

По письменному заявлению работника часть ежегодн оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, может б заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ.

3.10. Педагогические работники Школы имеют право на длительн отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной рабо Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяю Положением, утвержденным приказом МоиН РТ от 24.10.2002г. № 855 « утверждении Положения о порядке и условиях предоставле

педагогиче
длительног
3.11. Ра
обстоятель
смерти чл
предусмотр
3.12. Вы
осуществл
права в ус
времени от

Стор

4.1. Зар
сложности
максимальн
Запре
изменении
4.1.1.
коллективн
согласован
соответстви
актами РФ
органов ме
4.1.2.
Министров
систем опл
Татарстан»
24.08.2010г
профессион
образовани
соответству
условиях
организаци
Зараб
стимулирую
системой о
премий и и
системы о
обязанност
4.1.3.
к професс
основании
4.2. Фо

педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

3.11. Работникам может предоставляться отпуск по семейным обстоятельствам (собственной свадьбы; свадьбы детей; рождения ребенка, смерти членов семьи и другим уважительным причинам) на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

3.12. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с законодательством, Уставом Профсоюза.

4. ОПЛАТА ТРУДА

Стороны договорились что:

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

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

4.1.1. Система оплаты труда работников Школы устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами РФ и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.1.2. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008г. № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования учреждений Республики Татарстан», Постановлением соответствующего муниципального образования от 31.05.2018 г. №412 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных образовательных организаций» и Положением об условиях оплаты труда Школы.

Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

4.1.3. Отнесение должностей работников образовательных организаций к профессиональным квалификационным группам осуществляется на основании нормативных правовых актов Российской Федерации.

4.2. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах

объема средств Школы на текущий финансовый год, определенно
соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребите
услуг и отражается в смете Школы с учетом:

- окладов (должностных окладов); ставок заработной платы;
- выплат стимулирующего характера;
- выплат компенсационного характера.

4.2.1. Базовые оклады (базовые должностные оклады, ст
заработной платы) профессионально-квалификационных групп должно
работников образования (далее – работники образования) определяютс
основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работн
образования.

Разряд оплаты труда работников образования устанавливается согл
требованиям к уровню образования, необходимым для замещ
соответствующей должности.

Должностной оклад педагогических работников равен произведе
базового оклада к отношению фактического количества часов вед
педагогической и воспитательной работы работниками организа
образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базо
оклад) работников образования.

4.2.2. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за стаж работы по профилю;
- выплаты за квалификационную категорию;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- премиальные и иные поощрительные выплаты;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего харак
устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от принося
доход деятельности, самостоятельно, по согласованию с выборным орга
первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении
условиях оплаты труда».

Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работни
по результатам труда за определенный период времени. Основн
критерием, влияющим на размер выплат за качество выполняемых ра
является достижение пороговых значений критериев оценки эффективно
деятельности учреждения, оценки эффективности деятельности работни
(Приложение № 3).

Критерии оценки эффективности деятельности учрежде
утверждаются учредителем Школы по согласованию с орган
обеспечивающим государственно-общественный характер управле
организацией. Значения критериев оценки эффективности деятельно
организации, и условия осуществления выплат определяются ежегодно
основании задач, поставленных перед организацией.

Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаю

работникам единовременно за месяц, квартал,полугодие, год, к юбилейным датам (женщинам в 50, 55 лет, мужчинам в 50, 60 лет), получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям, закрепляются в «Положении о премировании и иных поощрительных выплатах работникам МАУДО «Детская художественная школа №1» (Приложение № 4).

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяется постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 24.08.2010г. № 678 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан».

4.2.3. К выплатам компенсационного характера в организациях относятся:

– выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

– выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ и РТ, локальными нормативными актами.

4.3. В пределах Фонда оплаты труда Школы ЦФМУ г. Набережные Челны ежегодно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

Работодатель обязан:

4.4. При выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Утверждать форму расчетного листка с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ.

4.5. Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца, путем перечисления причитающихся выплат на именные (зарплатные) пластиковые карты.

Выплаты производить:

– за первую половину месяца – до 25 числа каждого месяца;

– за вторую половину месяца – до 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным периодом.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.6. Оплата за работу в нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере.

Конкретные размеры оплаты труда за работу в выходной или

нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллекти
договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом м
выборного органа первичной профсоюзной организации, труд
договором.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий
ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.7. Время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не
2/3 средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодате
работника, оплачивать в размере не менее 2/3 тарифной ставки, о
(должностного оклада).

Время простоя по вине работника не оплачивать.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и дру
причинами, которые делают невозможным продолжение выполн
работником его трудовой функции, работник обязан сообщить св
непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

При приостановлении образовательной деятельности Школы в св
установлением карантина, в других случаях, представляющих опасност
жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам Ш
сохраняется выплата средней заработной платы.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и
опасными условиями труда, устанавливается в повышенном раз
согласно статьи 147 Трудового кодекса РФ, Перечню рабо
неблагоприятными условиями труда, утвержденному прик
Гособразования СССР от 20.08.1990г. № 579 (ред. от 03.01.1991)
утверждении Положения о порядке установления доплат за неблагоприя
условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплат
неблагоприятные условия труда работникам организаций и учрежд
системы Гособразования СССР», Министерства науки, высшей школ
технической политики от 07.10.1992г. № 611 «О доплатах
неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по выс
школе» (Приложение №5).

4.9. Повышение оплаты труда работникам по указанным основан
производить по результатам специальной оценки условий труда на рабо
месте.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавлены
результатам аттестации рабочих мест от 07.10.1992г. № 611 (Приложе
№5).

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий тр
подтвержденных результатами специальной оценки условий труда
заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии
компенсации работникам не устанавливаются.

До устранения вредных и (или) опасных условий тр
подтвержденных аттестацией или специальной оценкой условий тр
работникам продолжают производить повышенную оплату труда.

4.10. Вып
временной н
действующим
4.11. За ра
работнику вы
ставки (оклад
4.12. Ответ
заработной п
Школы.
4.13. **Проф**
4.13.1.
разработке во
труда.
4.13.2.
правовых но
выплатой зара
4.13.3.
в комиссии по

5. РА

5.1. **Работ**
профсоюзной
5.1.1. С
механизма, об
непрерывного
5.1.2. С
работников и
информационно
решения зада
конкурентоспос
5.1.3. С
педагогическим
современной о
уровне совреме
5.1.4. О
аттестации пед
числа привлече
обеспечение про
5.1.5. Сп
должного уров
аттестации педа
5.1.6. Об
Школы с учет
эффективности

4.10. Выплачивать работникам за счет работодателя первые три дня временной нетрудоспособности с учетом страхового стажа в соответствии с действующим законодательством (ФЗ-255 от 29.12.2006г.).

4.11. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 часов следующего дня работнику выплачивать надбавку в размере не менее 20% часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада) оклада за каждый час работы.

4.12. Ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несут руководитель и главный бухгалтер Школы.

4.13. **Профсоюзный комитет:**

4.13.1. Принимает участие в работе тарификационной комиссии, разработке всех локальных нормативных документов Школы по оплате труда.

4.13.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

4.13.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

5. РАЗВИТИЕ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА

5.1. **Работодатель совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации:**

5.1.1. Способствуют созданию действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации педагогических работников.

5.1.2. Содействуют профессиональной подготовке педагогических работников и овладению ими новыми компетенциями, в том числе информационно-коммуникативными технологиями в учебном процессе для решения задач повышения качества образования и обеспечения конкурентоспособности обучающихся.

5.1.3. Содействуют созданию необходимых условий труда педагогическим работникам и оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований.

5.1.4. Обеспечивают реальные возможности Школы и проведения аттестации педагогических работников, обеспечить работу экспертов из числа привлеченных специалистов и работников; предусмотреть бюджетное обеспечение проведения аттестационных процедур.

5.1.5. Способствуют принятию адекватных мер по обеспечению должного уровня социальной защиты увольняемым по результатам аттестации педагогическим работникам.

5.1.6. Обеспечивают формирование фонда оплаты труда работников Школы с учетом обеспечения мотивации работников к повышению эффективности труда при реализации отраслевых систем оплаты труда, а

также с учетом повышения уровня реальной заработной платы работни учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунал услуги.

5.1.7. Содействуют сохранению финансирования дополнител мер на муниципальном уровне по поддержке лучших учителей и Ш способствуют поощрению педагогических коллективов школ, признан лучшими в регионе, муниципальном образовании.

5.1.8. Обеспечивают организацию и финансирование мероприя по формированию позитивного имиджа и повышению социального ста преподавателя и других педагогических работников:

– конкурсов «Преподаватель года», «Лучший директор образовател организации», «Школа года» и др.;

– мероприятий по организации общественно-профессиональ обсуждения вопросов профессионального развития педагога: провед семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;

– мероприятий по формированию позитивного имиджа преподават экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и усло профессиональной деятельности учителя и др.

– проводят совместную работу с творчески работающими педагог советом ветеранов педагогического труда для формирования распространения позитивного имиджа педагогического работника.

5.1.9. Организуют работу внештатных корреспондентов первичной организации Профсоюза для пропаганды деятельно профсоюзных организаций, для повышения профессионального прест работников образования.

6. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны признают, что гарантированная занятость является одни важнейших условий жизнеобеспечения работников, и несут ответственно за принятие мер по обеспечению их стабильной занятости.

6.1.**Работодатель:**

6.1.1. Осуществляет анализ кадрового обеспечения Школы, в числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогичес нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирую занятость работников при ликвидации, реорганизации Школы.

6.1.2. Разрабатывает систему мер по подготовке работни (профессиональное образование и профессиональное обучение) дополнительному профессиональному образованию работни опережающего обучения увольняемых по сокращению штата (численно работников.

6.2.**Профсоюзный комитет:**

6.2.1. Представляет интересы членов Профсоюза при ликвида организации, сокращении рабочих мест и принимает меры по защите п работников, в том числе осуществляет контроль за предоставлен

работодателем при высвобождении работников всех гарантий и компенсаций, предусмотренных ТК РФ.

6.2.2. Консультирует с целью предотвращения нарушения прав работников и соблюдения гарантий работникам образования при реорганизации и ликвидации Школы.

6.2.3. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, подготовки (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования педагогических работников.

6.2.4. Принимает участие в подготовке и проведении аттестации педагогических работников Школы.

6.3. **Стороны договорились:**

6.3.1. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

6.3.2. В связи с принятием нового Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», повышением уровня квалификационных требований по ряду должностей, расценивать необходимость дополнительной профессиональной подготовки работника, как условие выполнения работниками определенного вида деятельности, в связи с чем, повышение квалификации работника проводить на основании заключения дополнительного договора с предоставлением гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

6.3.3. Гарантировать педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами.

6.4. При проведении структурных преобразований не допускать массовых сокращений работников, заранее планировать трудоустройство уволенных по сокращению работников.

6.4.1. Считать критериями массового увольнения работников в отрасли:

– увольнение работников в связи с ликвидацией Школы с численностью 15 и более работающих;

– увольнение по сокращению численности (штата) не менее 10 процентов работников Школы в течение 90 календарных дней.

6.4.2. Увольнение работников, связанное с ликвидацией, сокращением численности или штата работников Школы может

осуществляться лишь при условии соблюдения трудового законодательс
предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнени
менее чем за три месяца, письменного уведомления работодат
выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занят
населения.

Увольнять штатных работников из числа педагогических работни
в связи с сокращением численности (штата) только по окончании учеб
года.

6.4.3. При сокращении численности или штата работников Ш
преимущественным правом на оставление на работе пользуются, по
предусмотренного ст.179 ТК РФ: работники предпенсионного возраста
более чем за два года до пенсии по старости), педагогические работники
более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии; семейн
при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательн
организациях; председатели первичных организаций Профсоюза,
освобожденные от основной работы, как в период исполнения ими
полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномо

6.4.4. Увольнение работников по п.2 ст.81 ТК РФ, являющ
членами Профсоюза, производить с учетом мнения выборного ор
первичной профсоюзной организации Школы.

6.5. Принимать меры по предупреждению массового высвобожде
работающих, экономически и социально не обоснованного сокраще
рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников и обучающихся
реорганизации или ликвидации организации; проводят с этой це
взаимные консультации, принимают согласованные меры.

6.6. Высвобождение работников, связанное с ликвидац
перепрофилированием Школы и его структурных подразделений
инициативе органов управления, может осуществляться при усло
предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомле
соответствующего выборного профсоюзного органа с указанием прич
количества работников, которые могут быть сокращены, конкретных мер
их трудоустройству.

6.7. Предоставлять гарантии и компенсации работник
совмещающим работу с успешным обучением в организациях высш
профессионального образования при получении ими образования
порядке, предусмотренном ст.ст.173-176 ТК РФ.

7. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

7.1. **Работодатель обязуется:**

7.1.1. Обеспечить право работников Школы на здоровые
безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасно
труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновен
профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашение

охране труда (прилагается с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц – Приложение № 6).

Внедрять в организации Систему управления охраной труда на основании требований ГОСТ 12.0.230-2007 «ССБТ. Системы управления охраной труда. Общие требования» и национального стандарта РФ ГОСТ Р 12.0.007-2009 «ССБТ. Система управления охраной труда в организации. Общие требования по разработке, применению, оценке и совершенствованию».

Осуществлять ежегодное планирование мероприятий по охране труда, разрабатывать соглашение по охране труда на основании «Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков», утвержденного Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 г. № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

7.1.2. Предусмотреть в смете затрат расходы на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2% от затрат на образовательные услуги.

7.1.3. Провести в Школе специальную оценку условий труда на рабочих местах. По ее результатам разработать план мероприятий по улучшению условий труда.

Ознакомить под подпись работников с результатами специальной оценкой условий труда рабочих мест, планом мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда (ст. 212 ТК РФ; Федеральный закон от 28.12.2013г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»), контролировать его выполнение.

В состав комиссии по специальной оценке условий труда в обязательном порядке включать членов профсоюзного комитета и комитета (комиссии) по охране труда.

7.1.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Школ обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников Школы по охране труда на начало учебного года.

7.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.1.6. На время приостановки работ в Школы и т.п. органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен

работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работ
не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.1.7. При отказе работника от выполнения работ в сл
возникновения непосредственной опасности для его жизни и здор
работодатель обязан предоставить работнику другую работу на в
устранения такой опасности.

7.1.8. Отказ работника от выполнения работ, в случае возникнов
непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполн
работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотре
трудовым договором, из-за не обеспечения работника средст
индивидуальной и коллективной защиты, не влечет за собой привлечени
к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника
исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного в
осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

7.1.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда (ст
ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками Школы.

7.1.10. Проводить своевременное расследование несчастных слу
на производстве (ст.ст.227-230.1 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечить прохождение обязательных предварительны
периодических медицинских осмотров работников за счет сре
работодателя (ст.ст.212,213 ТК РФ, Приказ Минздрава и соцразвития Р
28 января 2021 г. N 29н. «Об утверждении порядка проведе
обязательных предварительных и периодических медицинских осмо
работников».

7.1.12. Обеспечивать технической инспекции тр
уполномоченным, членам комитета по охране труда Профсо
беспрепятственное посещение Школы, рабочих мест без предварительн
уведомления; предоставление помещения, средств связи, транспорта
выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охр
труда и трудового законодательства.

7.1.13. Обеспечить:

– обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного ра
три года на специальных курсах следующих лиц: работников, специалис
уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охр
труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования;

– работу кабинета и уголков охраны труда в соответствии
постановлением Минтруда РФ от 17.01.2001 г. № 7 «Об утвержде
Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уго
охраны труда»;

– регулярное рассмотрение на совместных с Профсоюзным комите
заседаниях вопросов выполнения положений Соглашения по охране тр
состояния охраны труда в Школе и информирование работников
принимаемых мерах.

7.2. **Профсоюзный комитет обязуется:**

7.2.1. Избрать уполномоченного (доверенного) лица по охране труда. Направить представителей от работников в комитет (комиссию) по охране труда.

7.2.2. Не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствие законодательству.

7.2.3. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива Соглашения по охране труда на календарный год и осуществлять контроль за выполнением мероприятий, включенных в него.

7.2.4. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Школы.

7.2.5. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев на производстве с работниками организации.

7.2.6. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

7.2.7. Защищать права и законные интересы членов профсоюза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на производстве (работе).

7.2.8. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.2.9. Рассматривать на заседании выборного профсоюзного органа локальные нормативные акты по улучшению условий и охраны труда, принимаемые работодателем.

7.2.10. Требовать от работодателя предоставления информации о состоянии условий и охраны труда, а также о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний.

7.2.11. Обеспечить участие уполномоченного (доверенного) лица по охране труда в Республиканском конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда Профсоюза».

8. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

8.1. **Работодатель:**

– обеспечивает своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст.ст.227-231), Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, утвержденным постановлением Минтруда РФ от 20.04.2022 № 223н «Об утверждении Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях, форм документов, соответствующих классификаторов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве»,

Положением о расследовании и учете профессиональных заболев
утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12. 2000г. N
«Об утверждения Положения о расследовании и учете профессионал
заболеваний»;

– сообщает в течение суток в филиал Регионального отделения ФС
по РТ о факте несчастного случая на производстве;

– готовит и передает в соответствующий филиал Регионал
отделения Фонда социального страхования РФ по РТ документы (ил
заверенные копии), необходимые для назначения обеспечения
страхованию от несчастных случаев на производстве и профессионал
заболеваний пострадавшему, а также лицам, имеющим право на обеспеч
по страхованию в связи со смертью пострадавшего;

8.2. Работодатель обязуется своевременно и в полном об
перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социал
страхование.

8.3. **Профсоюзный комитет:**

– осуществляет общественный контроль за рациональным
эффективным использованием средств социального страхования;

– проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о зад
реформирования пенсионного обеспечения, о негосударствен
пенсионном обеспечении;

– осуществляет контроль за своевременностью и достоверно
представления в органы Пенсионного Фонда РФ сведений о стаж
заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архив
документов, дающих право работникам на оформление пен
инвалидности, получение дополнительных льгот;

– проводит совместно с работодателем работу по реализа
Федерального закона от 24.07.1998г. № 125-ФЗ «Об обязатель
социальном страховании от несчастных случаев на производстве
профессиональных заболеваний»;

– содействует реализации работодателями превентивных мер
предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональ
заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования
также мероприятий по профилактике немедицинского потребле
наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребле
алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по создан
условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жи
включая занятия физкультурой и спортом;

– принимает участие в расследовании несчастных случаев
производстве и профессиональных заболеваний;

– осуществляет общественный контроль за своевременной подготовко
передачей в ФСС документов, необходимых для назначения выплат
обеспечению обязательного социального страхования от несчастных случ
на производстве и профессиональных заболеваний.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

9.1. В целях социальной защиты работников, в пределах отпущенных средств, **стороны договорились:**

9.1.1. Предоставление работникам отрасли - женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемые. Суммирование свободного времени не допускается.

9.1.2. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей - 1рабочий день;
- проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка – 1 рабочий день.
- при рождении ребенка в семье (мужу) - 1 рабочий день;
- по случаю смерти близких родственников (родителей, супруга, супруги, детей, полнородных братьев и сестер) - 3 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - 1 рабочий день;
- донорам по предоставленным документам;
- для прохождения диспансеризации работникам – 1 рабочий день один раз в три года или 2 рабочих дня для отдельных категорий работников. День (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1. ТК РФ);

9.1.3. Предоставлять работникам Школы и руководителю, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ) на основании личного заявления;

9.1.4. Отдельным категориям сотрудников Школы с ненормированным рабочим днем с учетом обязанностей, возложенных на работника, фактической нагрузки, а также привлечения к работе сверх нормативного рабочего времени до 12 календарных дней (ст. 119 ТК РФ, постановление Исполнительного комитета города Набережные Челны от 24.04.2015 г. №256 «Об утверждении порядка предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в муниципальных учреждениях»):

- директору – 12 календарных дней;
- главному бухгалтеру – 12 календарных дней;
- за ведение работ по охране труда – 3 календарных дня;

9.1.5. Предоставлять не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа Школы дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве до 5 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

9.1.6. Выплачивать работникам Школы при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста либо приобретения права на досрочную трудовую пенсию по старости

материального вознаграждения в размере базового оклада, педагогич работникам и руководителям образовательных учреждений - в ра должностного оклада при условии пятилетнего стажа работы в МА «Детская художественная школа №1». Средства на вы единовременного пособия предусматриваются руководителем Школы составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

9.2. **Стороны подтверждают :**

9.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухо детьми - инвалидами I или II группы по его письменному заявл предоставляется один дополнительный оплачиваемый выходной де квартал. Оплата каждого дополнительного выходного дня производи размере и порядке, установленными федеральными законами.

9.2.2. Проводится за счет работодателя предварительные поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работн Школы, с целью определения их пригодности к порученной ра предупреждению профзаболеваний и предупреждению распростран инфекционных заболеваний.

9.2.3. Выплачивается ежемесячная стимулирующая надб молодым специалистам в размере 20 процентов от ставки первого раз тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Минис Республики Татарстан от 29.12.2018 года N 1270 «Об установл ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работника молодым специалистам».

9.3. Устанавливается доплата не освобожденному руководит выборного профсоюзного органа за счет средств организации стимулирующего, премиального фонда (конкретный размер доп указывается в денежном эквиваленте или в баллах) согласно крите качества;

9.4. Осуществляют систематический контроль за предоставлен социальных льгот и гарантий работникам.

9.5. **Профсоюзный комитет:**

9.5.1. Оказывает содействие членам Профсоюза в реше жилищных и других социально-бытовых вопросов.

9.5.2. С согласия работников создает банк данных малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких мате работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др целью оказания им адресной социальной поддержки.

9.5.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза средств профсоюзного бюджета.

9.5.4. Осуществляет правовые консультации по социально-быто вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлен работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательств

10.ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

В целях обеспечения формирования будущих пенсионных вып

работникам в соответствии с пенсионным законодательством проводят работу по реализации Федеральных законов от 15.12.2001г. № 167 –ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 17.12.2001г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», от 07.05.1998г. № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (распоряжение Правительства РФ от 25.12.2012г. № 2524) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

– обеспечивает своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;

– своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;

– знакомит работников с информацией персонифицированного учета, представленной в Пенсионный фонд РФ;

– разъясняет реализацию Программы негосударственного пенсионного обеспечения работников образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 30.12.2004г. № 584 «О негосударственном пенсионном обеспечении отдельных работников бюджетной сферы Республики Татарстан».

11.МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

Стороны считают приоритетными следующие направления в совместной деятельности по реализации молодежной политики в образовательных организациях:

– создание необходимых условий труда молодым специалистам, оснащенности рабочего места, в том числе современной оргтехникой, лицензионным программным обеспечением на уровне современных требований с целью закрепления их в образовательных организациях;

– закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в образовательных организациях:

– привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в профсоюзе;

– материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых специалистов в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан;

– дальнейшее развитие действенного и эффективного механизма, обеспечивающего повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов;

– организация конференций, слетов, форумов, семинаров, «круглых столов» по конкретным молодежным проблемам;

– содействие в самоорганизации молодежи с целью реализац
общественно полезных инициатив и интересов;

– развитие партнерских отношений с молодежными обществен
объединениями и организациями в реализации молодежной пол
профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов раб
молодежью в организациях профсоюза;

– обеспечение организации мероприятий по формированию позити
имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов в горо
конкурсах «И мастерство, и вдохновение» в номинации «Перспектива» и

– совместная работа с советом молодых педагогов г.Набережные Ч
для формирования и распространения позитивного имиджа педагогиче
работника;

– активное обучение и постоянное совершенствование подгот
молодежного профсоюзного актива с использованием н
образовательных и информационных технологий, специальных молоде
образовательных проектов при участии работодателей;

– содействие приобретению жилья молодыми специалистами
программам социальной ипотеки, государственной поддержки мол
семей в улучшении жилищных условий;

– содействие реализации права на предоставление единовремен
компенсационных выплат преподавателям в возрасте 35 лет государстве
образовательных учреждений Республики Татарстан и муниципал
образовательных учреждений, реализующих образовательные програ
начального общего, основного общего и среднего общего образова
обеспечивающих субсидирование первоначального взноса по дого
социальной ипотеки в размере 10 процентов от стоимости норматив
площади жилого помещения, приобретаемого ими на условиях социал
ипотеки в Республике Татарстан.

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. **Стороны подтверждают, что:**

12.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения усло
нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, реж
работы принимаются работодателем и руководителем Школы с уче
мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представите
выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.1.2. В соответствии со ст.377 Трудового кодекса РФ, ст.28 ФЗ
от 12.01.1996г «О профессиональных союзах, их правах и гарант
деятельности», выборному органу первичной профсоюзной организа
предоставляется в безвозмездное пользование средствами связи (в том чи
компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техник
др.

12.1.3. Выборные органы первичных, территориальных (местны

республиканской организаций Профсоюза осуществляют обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 ФЗ от 27.07.2006г. № 152 «О персональных данных»).

12.1.4. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам выборными органами первичных, территориальных (местных), республиканской организаций Профсоюза осуществляются только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

12.1.5. При обращении к Работодателю (его представителю) представителей выборных органов Профсоюза в связи с реализацией Уставной деятельности Профсоюза в части осуществления защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов профсоюза работодатель не вправе не представлять персональные данные работника-члена профсоюза при наличии его письменного согласия на раскрытие персональных данных.

12.1.6. Члены выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденные от основной работы, освобождаются от нее с сохранением средней заработной платы для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных органов профессиональных союзов, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы.

12.2. По согласованию с выборными органами первичной профсоюзной организации рассматриваются следующие вопросы:

– расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ)

– привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

– разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

– привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

– очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

– установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);

– применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);

– массовые увольнения работников (ст.180 ТК РФ);

– установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);

– утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

– создание комитета (комиссий) по охране труда (ст.218 ТК РФ);

– установление графиков сменности, расписаний занятий, уроков (ст.103 ТК РФ);

– установление размеров доплат за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);

– определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

– размер повышения оплаты труда в ночное время (ст.154 ТК РФ);

– применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);

– установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 РФ);

– другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые п работников, предусмотренные коллективными договорами.

12.3. Учитывают значимость общественной работы в каче председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттеста поощрении работников.

12.4. В соответствии со ст.370 Трудового кодекса РФ, ст.28 ФЗ РФ 12.01.1996г «О профессиональных союзах, их правах и гаран деятельности», выборные профсоюзные органы вправе по просьбе чле профсоюза, а также по собственной инициативе представлять интер работников в органах, рассматривающих трудовые споры.

12.5. Представляют к присвоению почетных званий, грамот Республ Татарстан и Российской Федерации наиболее отличившихся профсоюз активистов.

12.6. Работодатель производит ежемесячно безналичное перечисле профсоюзных взносов в размере одного процента от заработной плат других доходов, связанных с трудовой деятельностью и перечисляет их счета выборных профсоюзных органов.

12.7. Интересы, отраженные в данном соглашении, могут б реализованы только при условии обязательного выполнения сторонами обязательств коллективного договора.

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВО ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

13.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 д со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по тр вышестоящий профсоюзный орган.

13.2. Отчитываются о ходе выполнения положений коллектив договора на общем собрании работников один раз в год.

13.3. Рассматривают возникающие в период действия коллектив договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

13.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разреше индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют возможности для устранения причин, которые могут пов возникновение конфликтов.

13.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллектив договора виновная сторона или виновные лица несут ответственно порядке, предусмотренном законодательством.

Приложение
пальных а
художестве
терству ку
ении аттеста
Приложение
иков школы
Приложение
ности работ
Приложение №
ах работника
Приложение
ственная шк
Приложение
ственная шк

витель работ
итель органи
урова
на Ида
сайк
., подпись
06

ании трудово
л № 4 от
атель собран

г.154 ТК РФ);
до истечения

ботников (ст.1

о-трудовые
и.
боты в кач
ведении аттест

Ф, ст.28 ФЗ Р
ивах и гара
по просьбе ч
ставлять инте

грамот Респуб
ихся профсою

ное перечисл
работной пла
перечисляет и

ии, могут
ия сторонами

14.ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

Приложение № 1 – «Права и льготы, предоставляемые работникам муниципальных автономных учреждений дополнительного образования художественно-эстетической направленности, подведомственных отделу культуры Республики Татарстан, при подготовке и проведении аттестации».

Приложение № 2 – Правила внутреннего трудового распорядка работников школы МАУДО «Детская художественная школа № 1».

Приложение № 3 – «Положение об оценке эффективности деятельности работников МАУДО «Детская художественная школа № 1».

Приложение № 4 – Положение о премировании и иных поощрительных выплатах работникам МАУДО «Детская художественная школа № 1».

Приложение № 5 – Список должностей МАУДО «Детская художественная школа №1» с начислениями за вредность.

Приложение № 6 – Соглашение по охране труда МАУДО «Детская художественная школа №1».

ставитель работодателя:	Представитель работников:
итель организации	Председатель
	профсоюзного комитета
ГО ДОГОВО	
О., подпись	Ф.И.О., подпись
в течение 7	«14» 06 2022г.
в орган по тр	

і коллективн

і коллективн
олнением.
ядок разреше
спользуют
могут повл

ании трудового коллектива
ол № 4 от 14.06.2022
атель собрания

в коллективн
ветственност

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
города Набережные Челны
«Детская художественная школа №1»

Всего пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 30 листа(ов).
тридцать листа(ов)

Директор _____ / А.И. Шайхулова