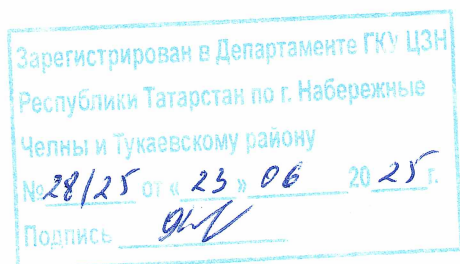


Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования города Набережные Челны
«Детская художественная школа №1»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2025-2028 годы.



г. Набережные Челны

2025 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 изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с руководителем 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 основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;
- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.12.1. Работодатель:

- признавать выборный орган первичной профсоюзной организации профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений, вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий охраны труда, предоставления отпусков, жилья, социальных льгот и гарантий членам коллектива;
- соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;
- знакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, в первую очередь работников организации, а также всех вновь поступающих работников при приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора путем проведения собраний, отчетов представителей сторон коллективного договора, через информационные стенды, ведомственную печать, сайт и др.

1.12.2. Профсоюзный комитет:

- содействовать эффективной работе Школы;
- осуществлять представительство интересов работников при обращении в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
- воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.13. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет постоянно действующая двусторонняя комиссия, созданная в Школе, ГБОУ «Центр занятости населения г.Набережные Челны», профсоюзом. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются о выполнении коллективного договора

общем собрании
1.14. Одновременно
республиканского
коллективного

Руководитель
осознавая
необходимость
работников

2.1. Статьей
2.1.

программ
учреждения

2.1.

социальной

2.1.

формированы
органы и
муниципальности

– свод
окладов]

– охр
мест по у

– пр
работу)

осмотро

– по
педагог

– еж
книгоизд

педагог

деятель

– ед
окончил

профес

получен
2

профес
органи

вдохно
2
коллек

случае измен
с руководит
ия, разделе
р сохраняет
сохраняет
нения на ос
роннем пор
ства, обязую
й организаци
вого коллек
и заключе
ников в обла
ких отношен
ени, услови
ьгот и гаран
оложения;
и локальн
омочиями, в
работников
и выполне
раний, отче
информаци
иков при
ные органы
ких интере
иод дейсти
лем принят
существляе
в Школе, Г
зом. Сторо
го 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 вдохновение», «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 Школы в соответствии с объемами бюджетных обязательств, утвержденными законами о федеральном, республиканском и муниципальном бюджетах.

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

2.2.3. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросам информацию, необходимую для заключения коллективного договора, контроля за его выполнением и по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

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

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

2.2.6. Включает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по уполномочию работников в коллегиальные органы управления образовательной организации. Создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором.

2.3.Профсоюзный комитет:

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

2.3.2. Оказывает помощь членам Профсоюза в вопросах применения трудового законодательства, разработки локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, заключения коллективного договора, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

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

2.3.4. Способствует соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

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

2.3.6.

2.3.7.

трудо
трудо

2.4.Работодатель:

2.4.1.

своеврем
Работодате

2.4.2.

режим тру
2.4.3.

качества об

3.1.Стоимость

3.1.1.

регулирую
соответств
правовыми
территори

3.1.2.

составляет
сторонами
другой х
трудо
экземпляр

Трудовой
заключен
работодате
к работе
письменно
допущени

При
работодате
Содержани
заключен

При
подпись
требовани
заверенну

3.1.3.

экономиче
законодате

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

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 классов, комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы образовательных программ и др.

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

3.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование для собственных нужд определяет работодатель.

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

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

3.4. Проведение аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников муниципального автономного учреждения осуществляются аттестационными комиссиями, формируемыми Министерством образования и науки Республики Татарстан, с участием представителя Республиканского комитета профсоюза.

3.5. Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготовке к проведению аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами (Приложение № 1).

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

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

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

за ставку заработной платы) педагогических работников, утвержденном Министерством образования и науки Российской Федерации, и особенностями других работ.

3.7. Режим рабочего времени и времени отдыха работников

— нормы часов (учетное время) в годовой календарной сетке

— не менее 40 часов, предусмотренных в Приложении № 1 к Правилам

3.7.1. продолжительность рабочего времени

Для работников, занятых в хозяйственной деятельности учреждения, продолжительность рабочего времени составляет одну неделю.

Для работников, занятых в хозяйственной деятельности учреждения, продолжительность рабочего времени составляет одну неделю.

Режим рабочего времени определяется в соответствии с Правилами внутреннего трудового договора, утвержденными в соответствии с законами Республики Татарстан.

3.7.2. продолжительность рабочего времени в год устанавливается в соответствии с условиями первичной аттестации работников.

3.8. О

3.8.1. отдельные вопросы

Правилам внутреннего трудового договора

3.8.2. рабочим

В эти

к педагогическим работникам

В эти

персонал,

хозяйстве

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

онами усло 3.7. Режим рабочего времени преподавателей при выполнении
ходимость та должностных обязанностей состоит из двух частей:

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

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

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

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

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

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

ан, с участ 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
при подготов ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

едусмотрен 3.8. Общим выходным днем является воскресенье.

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

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

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

№ 1601 В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий
ческой раб 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 ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска предоставляемого педагогическим работникам».

Другим работникам Школы предоставляется ежегодных оплачиваемых 28 календарных дней отпуска.

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

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

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

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

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

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

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. В этом случае хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Не допускается отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска беременных женщин.

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

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

педагогическим работникам длительного

3.11. Работники Школы имеют право на длительный отпуск в случае смерти члена семьи, если это предусмотрено в Положении

3.12. В Положении Школы должны быть предусмотрены права в случае смерти члена семьи, если это предусмотрено в Положении

Стор

4.1. Запрещается создавать дополнительные сложности в работе, связанные с максимальной нагрузкой

Запрещается изменять условия работы

4.1.1. Коллективные договоры и соглашения должны соответствовать законодательным актам РФ и законам субъектов РФ, а также локальным актам органов местного самоуправления

4.1.2. Министр РТ от 24.08.2010г. «О профессиональном образовании и подготовке кадров, соответствующих условиям работы в организациях»

Заработная плата должна стимулировать работу системы оплаты труда, премий и системы оплаты труда, соответствующей обязанностям

4.1.3. К профессиональным требованиям к работникам, основанным на

4.2. Фонд

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 долж работников образования (далее – работники образования) определяют 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 организ образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (баз 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
датам (жен
отличия, б
закрепляют
выплатах
(Приложен

Разме
категорию
Татарстан
государстве
4.2.3.

относятся:

– выпл
вредными

– выпл
выполнении
(должносте
выполнении

Разме
устанавлив
нормативн

4.3. В
Челны ея
должностн

Ра

4.4. Пр
каждого ра
ему за сос
удержаний.

Утвер
органа пер
ст.372 ТК Р

4.5. За
путем пер
пластиковь

Выпл

– за пер

– за вто

за расчетн

При с

днем выпл

4.6. Оп

менее чем

Конк

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 коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.

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

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

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

Время простоя по вине работника не оплачивать.

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

При приостановлении образовательной деятельности Школы в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни, здоровья работников и обучающихся, работникам Школы сохраняется выплата средней заработной платы.

4.8. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере согласно статье 147 Трудового кодекса РФ, Перечню работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденному приказом Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам от 20.08.1990г. № 579 (ред. от 03.01.1991г.) и Положения о порядке установления доплат за неблагоприятные условия труда и Перечня работ, на которых устанавливаются доплаты за неблагоприятные условия труда работникам организаций и учреждений системы Государственного комитета СССР по труду и социальным вопросам, Министерства науки, высшей школы и технической политики от 07.10.1992г. № 611 «О доплатах за неблагоприятные условия труда работникам системы Комитета по высшей школе» (Приложение №5).

4.9. Повышение оплаты труда работникам по указанным основаниям производится по результатам специальной оценки условий труда на рабочем месте.

Конкретные размеры повышения оплаты труда устанавливаются в зависимости от результатов аттестации рабочих мест от 07.10.1992г. № 611 (Приложение №5).

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

До устранения вредных и (или) опасных условий труда, подтвержденных аттестацией или специальной оценкой условий труда, работникам продолжают производиться повышенная оплата труда.

4.10. Выплата заработной платы в период временной нетрудоспособности производится в соответствии с действующим законодательством.

4.11. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни работнику выплачивается двойная тарифная ставка (оклад).

4.12. Ответственность за выполнение заданий по заработной плате возлагается на Школы.

4.13. Профсоюзная организация Школы.

4.13.1. Профсоюзная организация участвует в разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

4.13.2. Профсоюзная организация участвует в разработке и реализации мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе по выплатам заработной платы.

4.13.3. Профсоюзная организация участвует в работе комиссии по оценке условий труда.

5. РАБОТА

5.1. Работа в Школе осуществляется на условиях полной занятости.

5.1.1. Система оплаты труда работников Школы устанавливается в соответствии с действующим законодательством, а также с учетом особенностей работы в Школе.

5.1.2. Система оплаты труда работников Школы устанавливается в соответствии с действующим законодательством, а также с учетом особенностей работы в Школе.

5.1.3. Система оплаты труда работников Школы устанавливается в соответствии с действующим законодательством, а также с учетом особенностей работы в Школе.

5.1.4. Система оплаты труда работников Школы устанавливается в соответствии с действующим законодательством, а также с учетом особенностей работы в Школе.

5.1.5. Система оплаты труда работников Школы устанавливается в соответствии с действующим законодательством, а также с учетом особенностей работы в Школе.

5.1.6. Система оплаты труда работников Школы устанавливается в соответствии с действующим законодательством, а также с учетом особенностей работы в Школе.

5.1.7. Система оплаты труда работников Школы устанавливается в соответствии с действующим законодательством, а также с учетом особенностей работы в Школе.

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 работников с учетом роста потребительских цен на товары и тарифов на коммунальные услуги.

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

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

- конкурсов «Преподаватель года», «Лучший директор образовательной организации», «Школа года» и др.;
- мероприятий по организации общественно-профессионального обсуждения вопросов профессионального развития педагога: проведение семинаров и открытых дискуссий, форумов, круглых столов;
- мероприятий по формированию позитивного имиджа преподавателя: экспозиции, выставки работ, раскрывающие задачи и условия профессиональной деятельности учителя и др.
- проводят совместную работу с творчески работающими педагогами с советом ветеранов педагогического труда для формирования и распространения позитивного имиджа педагогического работника.

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

6. ПОДГОТОВКА КАДРОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

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

6.1. Работодатель:

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

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

6.2. Профсоюзный комитет:

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

платы работникам 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 законодательства предварительного, не менее чем за два месяца, при массовом увольнении менее чем за три месяца, письменного уведомления работодателя выборного органа первичной профсоюзной организации и службы занятости населения.

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

6.4.3. При сокращении численности или штата работников Школы 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; семейные при наличии одного ребенка, если оба супруга работают в образовательных 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 полномочий).

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

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

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

6.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего профессионального образования при получении ими образования по порядку, 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 и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение 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 работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

7.1.7. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на условиях, обеспечивающих устранение такой опасности.

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

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

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

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

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

7.1.12. Обеспечивать техническую инспекцию труда уполномоченным, членам комитета по охране труда Профсоюзного комитета беспрепятственное посещение Школы, рабочих мест без предварительного уведомления; предоставление помещения, средств связи, транспорта для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

7.1.13. Обеспечить:

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

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

- регулярное рассмотрение на совместных с Профсоюзным комитетом заседаниях вопросов выполнения положений Соглашения по охране труда, состояния охраны труда в Школе и информирование работников о принимаемых мерах.

7.2. П

7.2.

труда. На

охране тр

7.2.

за улучш

соответст

7.2.

Соглашен

выполнен

7.2.

обеспечен

7.2.

самостоя

работник

7.2.

непосред

7.2.

вопросам

(работе).

7.2.

связанны

7.2.

локальны

принимает

7.2.

состоянии

производ

7.2.

охране

уполномо

8.1. П

- обе

на прои

Трудовы

расследо

организа

от 20.04.

расследо

организа

необходи

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 заболеваний утвержденным постановлением Правительства РФ от 15.12. 2000г. № «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний»;

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

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

8.2. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное медицинское и социальное страхование.

8.3. Профсоюзный комитет:

- осуществляет общественный контроль за рациональным и эффективным использованием средств социального страхования;

- проводит разъяснительную работу в трудовом коллективе о задачах реформирования пенсионного обеспечения, о негосударственном пенсионном обеспечении;

- осуществляет контроль за своевременностью и достоверностью представления в органы Пенсионного Фонда РФ сведений о стаже, заработной плате застрахованных лиц, за сохранностью архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии по инвалидности, получение дополнительных льгот;

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

- содействует реализации работодателями превентивных мер предупреждению несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, финансируемых за счет средств социального страхования, а также мероприятий по профилактике немедицинского потребления наркотических средств и психотропных веществ, злоупотребления алкогольной продукцией и пивом, употребления табака, по созданию условий и формированию мотивации для ведения здорового образа жизни, включая занятия физкультурой и спортом;

- принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- осуществляет общественный контроль за своевременной подготовкой и передачей в ФСС документов, необходимых для назначения выплат по страхованию обязательного социального страхования от несчастных случаев 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 - 1 рабочий 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, педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений - в размере должностного оклада при условии пятилетнего стажа работы в МБОУ «Детская художественная школа №1». Средства на выплаты единовременного пособия предусматриваются руководителем Школы в составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

9.2. Стороны подтверждают :

9.2.1. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми - инвалидами I или II группы по его письменному заявлению предоставляется один дополнительный оплачиваемый выходной день в каждом квартале. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в том же размере и порядке, установленными федеральными законами.

9.2.2. Проводится за счет работодателя предварительные медицинские осмотры работников Школы, с целью определения их пригодности к порученной работе, предупреждению профзаболеваний и предупреждению распространения инфекционных заболеваний.

9.2.3. Выплачивается ежемесячная стимулирующая надбавка молодым специалистам в размере 20 процентов от ставки первого разряда тарифной сетки в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 года N 1270 «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам и молодым специалистам».

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

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

9.5. Профсоюзный комитет:

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

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

9.5.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

9.5.4. Осуществляет правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

10. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат

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 оргтехники, 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 реализации общественно полезных инициатив и интересов;

– развитие партнерских отношений с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;

– обеспечение организации мероприятий по формированию позитивного имиджа и повышению социального статуса молодых педагогов в городских конкурсах «И мастерство, и вдохновение» в номинации «Перспектива» и др.

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

– активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателей;

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

– содействие реализации права на предоставление единовременных компенсационных выплат преподавателям в возрасте 35 лет государственных образовательных учреждений Республики Татарстан и муниципальных образовательных учреждений, реализующих образовательные программы начального общего, основного общего и среднего общего образования, обеспечивающих субсидирование первоначального взноса по договору социальной ипотеки в размере 10 процентов от стоимости нормативной площади жилого помещения, приобретаемого ими на условиях социальной ипотеки в Республике Татарстан.

12. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12.1. Стороны подтверждают, что:

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

Аттестация работников производится при участии представителя 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 гарантиях деятельности», выборному органу первичной профсоюзной организации предоставляется в безвозмездное пользование средствами связи (в том числе компьютерным оборудованием, E-mail и Internet), множительной техникой и др.

12.1.3. Выборные органы первичных, территориальных (местных

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 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст.136 ТК РФ);
- другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективными договорами.

12.3. Учитывают значимость общественной работы в качестве председателя выборного профсоюзного органа при проведении аттестации, поощрении работников.

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

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

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

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

13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

14. ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ

1. Приложение № 1 – «Права и льготы, предоставляемые работникам муниципальных автономных учреждений дополнительного образования детей художественно-эстетической направленности, подведомственных Министерству культуры Республики Татарстан, при подготовке и проведении аттестации».
2. Приложение № 2 – Правила внутреннего трудового распорядка работников школы МАУДО «Детская художественная школа № 1».
3. Приложение № 3 – «Положение об оценке эффективности деятельности работников МАУДО «Детская художественная школа № 1».
4. Приложение № 4 – Положение о премировании и иных поощрительных выплатах работникам МАУДО «Детская художественная школа № 1».
5. Приложение № 5 – Список должностей МАУДО «Детская художественная школа № 1» с начислениями за вредность.
6. Приложение № 6 – Соглашение по охране труда МАУДО «Детская художественная школа № 1».

Представитель работодателя:

Руководитель организации

*Алибина Аидаровна
Исмаилов*

Ф.И.О., подпись

« » 2025г.



Представитель работников:

Председатель

профсоюзного комитета

*Димитрий Николаевич
Исмаилов*

Ф.И.О., подпись

« » 2025г.



Принято

На собрании трудового коллектива

Протокол № от

Председатель собрания

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

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

присоединить _____ листа(ов)

Директор *Шайхуллова* / А.И. Шайхуллова

