

Управление культуры
Исполнительного комитета
г. Набережные Челны
Республики Татарстан

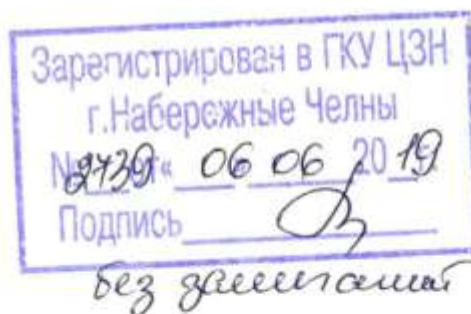


Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
города Набережные Челны
«Детская школа театрального искусства»
(МАУДО «ДШТИ»)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
города Набережные Челны
«Детская школа театрального искусства»

на 2019 – 2022 гг.



г. Набережные Челны

ОГЛАВЛЕНИЕ

1. Общие положения	3
2. Социальное партнерство	4
3. Обеспечение режима труда и отдыха	5
4. Особые обязательства работодателя	7
5. Оплата и нормирование труда	8
6. Социальные гарантии	10
7. Охрана труда и здоровья	13
8. Обязательства и гарантии профсоюзной деятельности	16
9. Обеспечение выполнения соглашений договора	20
10. Заключительные положения	21

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка
2. Положение о порядке и условиях оплаты труда работников
3. Положение о премировании работников
4. Соглашение по охране труда (макет)
5. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным нормативным актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа театрального искусства» (далее – МАУДО «ДШТИ»).

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законами Республики Татарстан «О профессиональных союзах», «Об органах социального партнерства в Республике Татарстан», иными нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, содержащими нормы трудового права с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников МАУДО «ДШТИ».

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: муниципальное автономное учреждение дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа театрального искусства», в лице директора Игоря Петровича Евграфова, назначенного на должность учредителем и действующего на основании Устава МАУДО «ДШТИ», именуемого далее «Работодатель» и работники МАУДО «ДШТИ» в лице председателя профсоюзного комитета Зульфии Дилшатовны Тимеровой, именуемой в дальнейшем «Профком», уполномоченной собранием членов профсоюзной организации.

1.4. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основании соблюдения норм законодательства, вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств.

1.5. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем:

- до сведения всех работников в течение 5 дней после его подписания;
- до сведения вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

1.6. Данный коллективный договор распространяется на всех работников МАУДО «ДШТИ» независимо от принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.7. Работодатель признает Профком единственным представителем работников организации, поскольку он уполномочен представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

1.8. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При смене формы собственности образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.10. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с ТК РФ и иными фе-

деральными законами. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.11. При ликвидации образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.14. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников МАУДО «ДШТИ» не реже одного раза в год.

1.15. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

– Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

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

– Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием.

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

– Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников МАУДО «ДШТИ».

2.2. Стороны согласились, что работодатель обеспечивает гласность содержания коллективного договора посредством размещения его текста на официальном сайте МАУДО «ДШТИ» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» по адресу: https://edu.tatar.ru/n_chelny/org5873.

2.3. Работодатель:

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

2) Обеспечивает учет мнения Профкома при:

– установлении либо изменении условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений;

– подготовке предложений по изменению типа МАУДО «ДШТИ».

– способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит

свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.4. Профком:

1) Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников – членов профсоюза МАУДО «ДШТИ» в муниципальных и других органах за счет средств Профкома, в комиссии по трудовым спорам и суде.

2) Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили Профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет Профкома.

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

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

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

6) Содействует предотвращению в МАУДО «ДШТИ» коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

7) Организует правовой всеобуч для работников МАУДО «ДШТИ».

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

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

10) Участвует совместно с горкомом профсоюза работников культуры в организации летнего оздоровления детей работников МАУДО «ДШТИ» и обеспечения их новогодними подарками.

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

12) Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАУДО «ДШТИ».

2.5. Решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, тарификации, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам МАУДО «ДШТИ» принимаются совместно с Профкомом.

3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕЖИМА ТРУДА И ОТДЫХА

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем при поступлении на работу регулируются трудовым законодательством Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО «ДШТИ» (Приложение 1).

3.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (контрактом), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

3.3. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, уставом учреждения допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением ст. 60, 97 и 99 ТК РФ.

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

3.5. Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части и части рабочего времени, не имеющей четких границ, устанавлива-

ется Правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО «ДШТИ» (ст.ст. 91, 189 ТК РФ), годовым календарным учебным графиком образовательного процесса, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Профкома, настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами МАУДО «ДШТИ».

3.6. Привлечение работников МАУДО «ДШТИ» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.7. На основании статьи 97 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель имеет право привлекать к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника, в двух случаях: для сверхурочной работы (статья 99 ТК РФ) и на условиях ненормированного рабочего дня (статья 101 ТК РФ).

3.8. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы МАУДО «ДШТИ» и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников под подпись.

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

3.10. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника и выборного профсоюзного органа.

3.11. Ежегодный отпуск переносится на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При этом работник имеет право выбора новой даты начала отпуска.

3.12. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МАУДО «ДШТИ», за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

3.13. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника, расторжении трудового договора (контракта).

3.14. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с Профкомом.

3.15. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

3.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему

11,5 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

3.18. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

– все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

– излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 № 169).

– исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4. ОСОБЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ

4.1. Дополнительные оплачиваемые отпуска (в календарных днях) к ежегодному основному отпуску или в другое время, по договоренности (письменному заявлению) с работодателем, предоставляются следующим категориям работников МАУДО «ДШТИ»:

1) работникам, не имеющим листов нетрудоспособности в году, предшествующем отпуску, – 3 (три) дня;

2) специалисту по кадрам, делопроизводителю, бухгалтеру II категории, методисту, занятым основной работой на компьютере ежедневно более 6 часов, – 3 (три) дня;

3) за ненормированный рабочий день: заместителю директора по учебно-воспитательной работе, бухгалтеру II категории – 3 (три) дня;

4) председателю профсоюзного комитета МАУДО «ДШТИ» – 7 (семь) дней;

5) за ненормированный рабочий день: директору, заместителю директора по хозяйственной работе, главному бухгалтеру – 12 (двенадцать) дней.

4.2. Предоставлять, по письменному заявлению, женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или одного свободного оплачиваемого дня («мамин день») в месяц. На женщин, работающих по режиму неполного рабочего дня или находящихся в очередном отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до 3-х лет, указанные льготы не распространяются. Суммирование свободного времени не допускается.

С учетом специфики учебного процесса МАУДО «ДШТИ» преподавателям и концертмейстерам предоставить возможность использования соответствующего количества «маминых дней» в ближайшие школьные каникулы: за сентябрь и октябрь – в период осенних каникул; за ноябрь и декабрь – в период зимних каникул; за январь, февраль и март – в период весенних каникул; за апрель и май – в мае, либо в период летних каникул, перед отпуском.

4.3. С учетом производственных (служебных) и финансовых возможностей МАУДО «ДШТИ» предоставлять, по письменному заявлению, дополнительные оплачиваемые отпуска (в календарных днях) работникам по семейным и другим обстоятельствам без сокращения продолжительности ежегодного основного отпуска:

1) по случаю празднования работником юбилейных дат (50, 60, 70, 75 и далее каждые 5 лет) – 1 (один) день, на момент наступления данного события;

2) по случаю проводов в армию сына, родителям выпускников в день последнего звонка – 1 (один) день, на момент наступления данного события;

3) по случаю переезда работника на новое место жительства – 1 (один) день;

4) по случаю рождения работником ребенка – 2 (два) дня;

5) по случаю бракосочетания работника – 3 (три) дня, на момент наступления данного события;

б) по случаю ликвидации аварии в доме работника – 2 (два) дня.

7) по случаю смерти близких родственников (супруг(а), родители, дети, родные братья, сестры) работника – 3 (три) дня;

4.4. Дополнительные отпуска (в календарных днях) без сохранения заработной платы предоставляются работнику, на основании письменного заявления, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем, в следующих случаях:

1) родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет – 14 (четырнадцать) дней;

2) тяжелого заболевания близкого родственника – 14 (четырнадцать) дней;

3) работникам, выезжающим на санаторно-курортное лечение – на срок, отмеченный в путевке;

4) по иным обстоятельствам – 14 (четырнадцать) дней.

4.5. Стороны договорились установить ежемесячную доплату из внебюджетных средств МАУДО «ДШТИ» не освобожденному председателю выборного профсоюзного органа в размере 1 000 руб. (одна тысяча рублей).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

5.2. Стороны договорились способствовать повышению уровня заработной платы работников в соответствии с Указами Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».

5.3. Стороны подтверждают:

1) Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 413 «Об условиях оплаты труда работников государственных учреждений культуры Республики Татарстан», Решением городского совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10.08.2018 № 26/8 «Об условиях оплаты труда руководителей и работников муниципальных образовательных организаций и отдельных муниципальных организаций города Набережные Челны», Решением городского совета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан от 10.08.2018 № 26/9 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений культуры», нормативными правовыми актами Исполнительного комитета муниципального образования город Набережные Челны Республики Татарстан и локальными нормативными актами МАУДО «ДШТИ».

2) Заработная плата (оплата труда) работников определяется исходя из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Оклад, ставка заработной платы работника устанавливается ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы) в зависимости от сложности выполняемых работ без учета выплат стимулирующего и компенсационного характера. Размер оклада работников устанавливается Кабинетом Министров РТ.

В перечень стимулирующих выплат входят выплаты: за квалификационную категорию, за специфику образовательной программы, за наличие государственных наград, за

стаж работы по профилю, за интенсивность труда и иные поощрительные выплаты, как из фонда заработной платы, так и из внебюджетных средств МАУДО «ДШТИ».

3) Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме, в рублях, своевременно, не реже чем каждые полмесяца в дни (аванс 25-го числа текущего календарного месяца, заработную плату 10-го числа месяца, следующего за расчетным) путем перечисления денежных средств на расчетный счет банковской карты «МИР» ПАО «Сбербанк России». При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

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

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

6) Оплата ежегодного основного отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

7) При несвоевременной выплате заработной платы работникам, Профком имеет право применить Закон РТ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров».

5.4. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением о порядке и условиях оплаты труда работников МАУДО «ДШТИ» (Приложение 2), утверждаемым работодателем по согласованию с Профкомом.

5.5. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором (контрактом), осуществляется при наличии следующих оснований:

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

5.6. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются локальными нормативными актами МАУДО «ДШТИ», регламентирующими периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемыми работодателем по согласованию с Профкомом.

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

5.8. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (статья 133 ТК РФ).

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

5.10. Каждый час работы в ночное время производится повышенная оплата, но не ниже 20 % должностного оклада. Ночным считается время с 22:00 часов до 06:00 часов.

5.11. Премия – это поощрительная выплата, получаемая сотрудниками за достижения в работе, научно-методические разработки и исследования, успехи в творческой и административно-хозяйственной деятельности, а также за личный вклад каждого работника персонально в общий результат работы МАУДО «ДШТИ». Премия выплачивается согласно Положению о премировании работников МАУДО «ДШТИ» (Приложение 3). Премииальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам и руководителю одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, полугодие, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

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

6.2. При наличии финансовых возможностей у МАУДО «ДШТИ», в целях социальной защиты работников отрасли, в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет внебюджетных средств образовательной организации, стороны договорились:

– работодатель и Профком составляют списки нуждающихся на путевки в лечебные санатории, детские оздоровительные лагеря;

– по достижению основными работниками личного юбилея (50, 60, 70, 80 лет) выплачивать единовременное пособие из внебюджетных средств МАУДО «ДШТИ» в пределах фонда оплаты труда в размере одного оклада (тарифной ставки);

– осуществлять разовые премиальные выплаты неработающим пенсионерам, проработавшим в МАУДО «ДШТИ» не менее 10 лет к декаде старшего поколения; неработающим инвалидам, проработавшим в организации не менее 10 лет к декаде инвалидов.

6.3. Работникам, чьи дети обучаются в МАУДО «ДШТИ», предоставлять 50 % скидку на платные образовательные услуги.

6.4. Работникам и руководителю МАУДО «ДШТИ» при получении наград (Благодарностей, Почетных грамот, Почетных званий, Нагрудных знаков), а также руководителю за победы образовательного учреждения в конкурсах – выплачивать единовременное поощрение из собственных средств учреждения в пределах фонда оплаты труда в соответствии с Положением о премировании работников МАУДО «ДШТИ».

6.5. Педагогическим работникам (в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом) в целях содействия их обеспечению книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями выплачивается ежемесячная денежная компенсация в размере 100 рублей, которая устанавливается пропорционально учебной нагрузке, но не более чем на одну ставку (Постановление Кабинета Министров РТ от 31.12.2013 № 1105).

6.6. Работникам МАУДО «ДШТИ» с разъездным характером работы – компенсировать, при наличии средств учреждения, дорожные расходы.

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

6.8. При сокращении численности или штата сотрудников МАУДО «ДШТИ» преимущественное право на оставление на работе предоставляется сотрудникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

– семейным, при наличии 2 или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании сотрудника или получающих от них помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

– лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

6.9. Работники, являющиеся членами профсоюза, нуждающиеся в улучшении жилищных условий имеют право пользоваться системой социальной ипотеки, при условии

наличия стажа работы в бюджетной сфере не менее 6 месяцев. В случае если работник прекратит в течение 10 лет после получения жилого помещения трудовые отношения с юридическим лицом, работа в котором позволила ему получить жилье в системе социальной ипотеки, он утрачивает право на льготный порядок приобретения жилья. Основанием для утраты права на льготную цену приобретения жилья является решение муниципального образования (для работников бюджетной сферы муниципального образования), либо решение руководителя образовательной организации, ведомства (для работников бюджетной сферы республики). В случае утраты льготы остаток, не выплаченный работником за получаемое жилое помещение, пересчитывается и подлежит уплате им с начислением двойной ставки процентов, действующей в системе социальной ипотеки.

Указанные в настоящем пункте правила не распространяются на случаи:

- перехода работника из одной организации в другую с согласия работодателей;
- выхода работника на пенсию, в том числе по инвалидности, или его смерти;
- избрания работника в представительные органы государственной власти или местного самоуправления;
- иные случаи, установленные законодательством.

6.10. Стороны подтверждают:

1) Необходимость прохождения периодических медицинских осмотров, обучения по программам санитарно-гигиенического минимума как за счет средств работников, так и за счет средств работодателя.

2) Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные главой 26 ТК РФ. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

3) Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных организациях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одной из этих образовательных организаций (по выбору работника).

4) Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам отрасли.

6.11. Профком обязуется:

1) Оказывает возможную финансовую помощь членам профсоюза в случаях: бракосочетания работника, рождения ребенка, смерти близких родственников, тяжёлой формы заболевания для частичной оплаты дорогостоящих лекарственных препаратов.

2) Выделять из профсоюзного бюджета средства на пополнение медицинской аптечки МАУДО «ДШТИ», проведение в МАУДО «ДШТИ» и посещение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий.

6.12. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 01.04.1996 № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

1) В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством работодатель проводит работу по реализации Федеральных законов от 15.12.2001 № 167-ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации», от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях в Российской Федерации», от 07.05.1998 № 75-ФЗ «О негосударственных пенсионных фондах», Стратегии долгосрочного развития пенсионной системы Российской Федерации (утвер-

жденной распоряжением Правительства РФ от 25.12.2012 № 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 30.12.2004 № 584.

2) При обращении членов профсоюза работодатель содействует формированию пакета документов (сбора доказательной базы) при защите права педагогических работников на досрочную страховую пенсию в судебных инстанциях.

6.13. Считая приоритетным направлением в совместной деятельности реализацию молодежной политики в образовательных организациях работодатель:

- создает необходимые условия труда молодым преподавателям, оснащенности рабочего места;

- закрепляет наставников за молодыми педагогами в первый год их работы;

- обеспечивает назначение и выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым специалистам в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан (от 30.04.2003 № 242 «О мерах по государственной поддержке и социальной защите педагогических работников-молодых специалистов» (данная выплата обеспечивается за счет средств регионального бюджета);

- обеспечивает повышение профессионального уровня и непрерывного повышения квалификации молодых педагогов.

6.14. Стороны гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.

6.15. Стороны договорились:

- содействовать успешному прохождению аттестации молодых специалистов;

- вводить различные формы поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности МАУДО «ДШТИ» и первичной профсоюзной организации;

- создавать условия для развития и реализации творческих способностей и интересов молодежи.

6.16. Профком:

- привлекает молодежь к профсоюзной деятельности и членству в Профкоме;

- содействует в самоорганизации молодежи с целью реализации ее общественно полезных инициатив и интересов;

- развивает партнерские отношения с молодежными общественными объединениями и организациями в реализации молодежной политики профсоюза, изучение опыта, совершенствование форм и методов работы с молодежью в организациях профсоюза;

- организует активное обучение и постоянное совершенствование подготовки молодежного профсоюзного актива с использованием новых образовательных и информационных технологий, специальных молодежных образовательных проектов при участии работодателя.

6.17. Стороны совместно обеспечивают организацию мероприятий по формированию позитивного имиджа МАУДО «ДШТИ» и повышению социального статуса молодых преподавателей.

6.18. В части социального страхования работодатель обязуется:

1) Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

Оплата пособий по временной нетрудоспособности осуществляется следующим образом: работодатель, независимо от применяемой системы налогообложения, оплачивает первые три дня пособия, связанного с утратой трудоспособности вследствие заболевания или травмы, а остальной период нетрудоспособности оплачивается за счет средств ФСС (Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»).

В четырех случаях больничный уже с первого дня оплачивается за счет ФСС:

- необходимость осуществления ухода за больным членом семьи;
- карантин застрахованного лица, карантин ребенка до 7 лет, посещающего дошкольное образовательное учреждение, или другого члена семьи, признанного в установленном порядке недееспособным;
- осуществление протезирования по медицинским показаниям в стационарном специализированном учреждении;
- долечивание в установленном порядке в санаторно-курортных учреждениях, расположенных на территории Российской Федерации, непосредственно после стационарного лечения.

2) Осуществлять оплату иных пособий по социальному страхованию, а именно:

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

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается Соглашение по охране труда (Макет соглашения представлен в Приложении 4).

7.2. Соглашение по охране труда заключается на календарный год. Результаты его выполнения обсуждаются на общем собрании коллектива МАУДО «ДШТИ» не реже одного раза в полугодие.

7.3. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда;
- Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда образовательной организации в соответствии с требованиями ст. 212 ТК РФ;
- Обеспечивать финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение работников безопасным приемам работ, обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, проведение специальной оценки условий труда, обеспечение работников сертифицированными СИЗ и иные мероприятия, из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст. 226 ТК РФ;
- Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 10.12.2012 № 580н;
- Обеспечивать своевременный возврат средств, перечисленных в Фонд социального страхования от несчастных случаев, на предупредительные меры по снижению травматизма в МАУДО «ДШТИ»;
- При приеме на работу проводить обучение (инструктаж) по охране труда, безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи;

- Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда (ст. 226 ТК РФ);
- Обеспечивать проверку знаний работников МАУДО «ДШТИ» по охране труда к началу каждого учебного года;
- Обеспечивать наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с Профкомом;
- Своевременно организовывать обучение и аттестацию членов комиссии по охране труда и ответственного за состояние охраны труда в МАУДО «ДШТИ»;
- Проводить обучение безопасным приемам и методам выполнения работ, оказанию первой доврачебной помощи, стажировку на рабочих местах работников и проверку их знаний требований охраны труда;
- Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст. 92, 117 и 147 ТК РФ;
- Обеспечивать работников сертифицированными средствами индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты (утв. приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 № 290н) и в количестве не ниже определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (утв. приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 09.12.2014 № 997н);
- Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17.12.2010 № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»;
- Обеспечивать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а так же Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14.05.2013 № 325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Республики Татарстан» с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения;
- Обеспечивать соблюдение нормы предельно-допустимых нагрузок для женщин и лиц моложе 18 лет при подъеме и переносе тяжестей вручную, утвержденных постановлениями Правительства Российской Федерации от 06.02.1993 № 105 и Минтруда Российской Федерации от 07.04.1999 № 7;
- Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях МАУДО «ДШТИ»;

- Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
 - Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, в размере одного должностного оклада, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника, в пределах фонда оплаты труда, в том числе за счет внебюджетных средств МАУДО «ДШТИ»;
 - Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
 - Создать на паритетной основе совместно с Профкомом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда;
 - Создавать условия членам комиссии по охране труда, ответственному за состояние охраны труда в МАУДО «ДШТИ» для осуществления их деятельности, обеспечивать ответственного за состояние охраны труда нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа;
 - Совместно с Профкомом разрабатывать ежегодное Соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение;
 - Обеспечивать проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров;
 - Обеспечивать соблюдение требований, запрещающих применение труда лиц моложе 18 лет и женщин на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда, утвержденных постановлениями Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 №№ 162, 163 (согласно ст. 253, 265 ТК РФ);
 - Обеспечивать выполнение ст. 259 ТК РФ о запрещении направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочным работам, работам в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин. Привлечение к вышеуказанным работам женщин, имеющих детей до 3-х лет и детей-инвалидов до 18 лет, допускается только с их письменного согласия;
 - Обеспечивать страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125 - ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»;
 - Организовывать своевременное и правильное начисление пособий по временной нетрудоспособности, беременности и родам, детских и других пособий;
 - Обеспечивать своевременную и полную уплату страховых взносов в Пенсионный фонд РФ;
 - Предоставлять сведения в Пенсионный фонд РФ о застрахованных лицах и информировать застрахованные лица о сведениях, предоставленных в Пенсионный фонд РФ;
 - Обеспечивать выполнение представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателям, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда;
 - В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.
- 7.4. Работники обязуются:
- Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями;
- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в МАУДО «ДШТИ», или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- Отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.5. Профком обязуется:

- Осуществлять контроль за соблюдением законодательства по охране труда со стороны работодателя;
- Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств;
- Избирать уполномоченных по охране труда;
- Принимать участие в создании и работе комиссии по охране труда;
- Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками МАУДО «ДШТИ»;
- Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда;
- Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором;
- В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требовать от администрации МАУДО «ДШТИ» приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА И ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации работников культуры членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1 %, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет городской профсоюзной организации работников культуры денежных средств из заработной платы работника в размере 1 % (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

1) При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МАУДО «ДШТИ», учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

2) Соблюдать права Профкома, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

3) Не препятствовать представителям Профкома в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

4) Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения (кабинет профсоюзной работы, социального партнерства и т. д.) как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

5) Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

6) Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

7) В соответствии со ст. 25 Федерального Закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 22 Закона Республики Татарстан от 18.01.1995 № 2303-ХП «О профессиональных союзах» председателю выборного профсоюзного органа образовательной организации предоставить один день в неделю, свободный от работы, для выполнения общественных обязанностей с сохранением средней заработной платы.

8) Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профкоме и (или) профсоюзной деятельностью;

9) Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

10) Не допускается увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации МАУДО «ДШТИ» или совершения ими действий, за которое законодательством предусмотрена возможность увольнения. В этих случаях увольнение производится с согласия вышестоящего профсоюзного органа (ТК РФ ст.ст.374, 375, ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

11) Работодатель по представлению Профкома ходатайствует о награждении профсоюзного актива ведомственными знаками отличия, другими отраслевыми наградами за добросовестную многолетнюю работу и активную общественную деятельность.

8.4. Взаимодействие сторон осуществляется посредством учета работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ.

8.5. С учетом мнения Профкома производится:

– установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);

– принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в МАУДО «ДШТИ» (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов МАУДО «ДШТИ», закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профкома, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МАУДО «ДШТИ» (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с Профкомом производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);
- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);
- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

8.8. С предварительного согласия Профкома производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

– временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профкомом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

На время осуществления полномочий работником образовательной организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

8.12. Профсоюзный комитет МАУДО «ДШТИ» действует на основании Устава Российского профсоюза работников культуры, Положения о первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством РФ.

8.13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

1) Представлять и защищать права и интересы членов Профкома по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

2) Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профкома, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет городской профсоюзной организации работников образования размере 1 %.

3) Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

5) Осуществлять контроль за охраной труда в МАУДО «ДШТИ».

6) Представлять и защищать трудовые права членов Профкома в комиссии по трудовым спорам и в суде.

7) Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8) Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МАУДО «ДШТИ», проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

9) Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МАУДО «ДШТИ».

10) Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет городской профсоюзной организации работников культуры членских профсоюзных взносов.

8.14. Выборные органы первичной профсоюзной организаций осуществляет обработку персональных данных членов профсоюза без уведомления уполномоченного органа по защите прав субъектов персональных данных (подпункт 3 пункта 2 статьи 22 Федерального закона от 27.07.2006 № 152 «О персональных данных»), так как данные обрабатываются в связи с членством в общественном объединении, при наличии письменного согласия работника на обработку персональных данных.

8.14.1. Распространение или раскрытие персональных данных третьим лицам выборными органами первичной профсоюзной организацией осуществляется только с согласия в письменной форме субъекта персональных данных.

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

8.14.3. Информировать членов Профкома о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

8.14.4. Организовывать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для членов Профкома и других работников МАУДО «ДШТИ». Содействовать оздоровлению детей работников МАУДО «ДШТИ».

9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЫПОЛНЕНИЯ СОГЛАШЕНИЙ ДОГОВОРА

Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, городским комитетом профсоюза работников культуры.

9.3. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании трудового коллектива и представляется в городской комитет профсоюза работников культуры.

9.4. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

9.5. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к её участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

9.6. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия или при продлении действия на новый срок, оформляются отдельным документом в виде дополнительного соглашения, регистрируются в центре занятости в порядке, установленном для коллективного договора, и являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

9.7. Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор, не должны ущемлять права членов коллектива МАУДО «ДШТИ» и ухудшать их положение, могут быть внесены только по согласию сторон в следующих случаях:

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

9.8. Приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

9.9. Профком до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в райком профсоюза или в республиканский комитет профсоюза работников культуры.

9.10. В течение семи дней после подписания настоящего коллективного договора Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий центр занятости (Постановление КМ РТ от 27.06.2007 № 258). Профком осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Коллективный договор заключен на 2019 – 2022 годы, вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового коллективного договора на срок не более трех лет.


10.2. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

10.3. Коллективный договор принят Решением Общего собрания работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования города Набережные Челны «Детская школа театрального искусства» (Протокол от 30.05.2019 № 9).

Коллективный договор подписали:

Представитель работников:

Председатель
профсоюзного комитета
МАУДО «ДШТИ»


_____ З. Д. Тимерова
30.05.2019

Работодатель:

Директор муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
города Набережные Челны

«Детская школа театрального искусства»
_____ И. П. Евграфов



Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования города Набережные Челны
«Детская школа театрального искусства»

Всего пронумеровано, прошнуровано

и скреплено печатью 42 стр.




И. П. Евграфов