

**Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования
«Детская художественная школа №1» Нижнекамского муниципального
района Республики Татарстан**

423584 Республика Татарстан, г. Нижнекамск, ул. Бызова 1Б
Адрес электронной почты: xydohska@yandex.ru
Тел./факс (8555) 41-13-42, 41-11-97

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального автономного учреждения
дополнительного образования
«Детская художественная школа №1» Нижнекамского
муниципального района Республики Татарстан
на 2023 – 2026 годы**

Принят на общем собрании
трудового коллектива
Протокол №1 от «01» 02 2023 г.

Министерство труда, занятости и социальной защиты Республики Татарстан ГБУ «Центр занятости населения г. Нижнекамска» ЗАРЕГИСТРИРОВАНО «03» февраля 2023 г. № 353 Подпись регистратора <i>Керимови Ч.Б.</i> Должность <i>Буд инспектор</i>
--

I. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, нормативными актами в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности в **Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детская художественная школа №1» Нижнекамского муниципального района Республика Татарстан**, далее «Учреждение», направлен на обеспечение стабильной и эффективной работы Учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, положения об оплате труда и настоящего Договора.

1.2. Стороны Коллективного договора.

Сторонами, заключившими настоящий коллективный договор, являются: работодатель Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детская художественная школа №1» Нижнекамского муниципального района Республики Татарстан в лице директора, именуемого далее «Работодатель» и работники МАУ ДО «Детская художественная школа №1» НМР РТ в лице Совета Учреждения, именуемого в дальнейшем «Представительный орган работников».

1.3. Срок и сфера действия Коллективного договора.

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет до заключения нового коллективного договора.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

Работодатель после подписания коллективного договора в семидневный срок направляет его в соответствующий орган по труду для уведомительной регистрации. Работодатель обязуется устранить все замечания сделанные органом по труду при регистрации коллективного договора.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.

1.4. Порядок доведения текста Коллективного договора до работников.

Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение **5** (пяти) рабочих дней после его подписания.

Представительный орган обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать их реализации.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном действующим ТК РФ.

1.6. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

II. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения между работником Учреждения и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим коллективным договором и иными локальными актами.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязуется до подписания трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника и действующими в Учреждении. Данная норма отражается в трудовом договоре.

2.7. Работники Учреждения обязуются ответственно выполнять работу в соответствии со своими служебными обязанностями, определенными должностными инструкциями и условиями трудового договора, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка и Устав Учреждения, государственные нормативные требования по охране и безопасности труда, признавать и соблюдать права Учреждения на объекты интеллектуальной собственности, созданные работниками в порядке выполнения служебных обязанностей, проходить в установленный срок плановые медицинские осмотры.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается руководителем Учреждения исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, в соответствии с муниципальным заданием, других конкретных условий в данном Учреждении.

2.9. При установлении преподавателям учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе Работодателя в случаях:

– уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества часов (групп);

– временного увеличения объема учебной нагрузки с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной

учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

– простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

– восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

– возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком, или после окончания этого отпуска.

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

2.13. По инициативе Работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ), а также при изменении муниципального задания.

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения Представительного органа работников определяет формы профессиональной подготовки,

переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

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

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях).

3.3.5. По результатам решения Главной аттестационной комиссии устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. С целью сохранения занятости штатных работников Работодатель проводит анализ кадрового потенциала Учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки и при сокращении рабочих мест в первоочередном порядке осуществляет ликвидацию вакансий, увольнение совместителей и временных работников.

4.2. Работодатель и Представительный орган работников проводят взаимные консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, предусматривают комплекс мероприятий, направленных на трудоустройство, повышение квалификации, социальной защите высвобождаемых работников и других.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Уведомлять Представительный орган работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время до пяти рабочих дней в месяц для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3.3. Увольнение работников по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ).

4.3.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3.5. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза при сокращении численности или штата, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей производится с учетом мотивированного мнения Профкома (ст. 82, 373 ТК).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 и 261 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а так же преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднемесячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 г. №90-ФЗ).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

– отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми

актами Российской Федерации, либо отсутствием у Работодателя соответствующей работы (п. 8 части первой ст. 77 ТК РФ);

– призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 части первой ст. 83 ТК РФ);

– восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 части первой ст. 83 ТК РФ);

– признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п. 5 части первой ст. 83 ТК РФ);

– отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ).

4.4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4.5. В случае временной недостаточности финансирования работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком до года или производится перевод их на неполную ставку (с неполным рабочим днем, неполной рабочей неделей).

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчислений трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93 ТК РФ).

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха работников образовательного учреждения определяется законодательством Российской Федерации в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов (ст. 91 ТК РФ).

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Школы.

5.2. Для руководящих работников, работникам из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается 40-часовая рабочая неделя в

соответствии с графиком, составленным с учетом режима работы Учреждения.

Сторожа – работают по «скользящему» графику с предоставлением выходных дней.

Преподавателям устанавливается норма часов за ставку – 18 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

На время праздничных дней график работы утверждается отдельным приказом.

5.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается администрацией Учреждения исходя из принципов целесообразности и преемственности с учетом квалификации преподавателей, количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

5.5. В случае, когда объем учебной нагрузки (педагогической работы) не оговорен в Трудовом договоре, преподаватель считается принятым на тот объем учебной нагрузки, который установлен приказом руководителя Учреждения.

5.6. Общим выходным днем является воскресенье (ст. 111 ТК РФ).

5.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и Работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.8. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению. В отсутствие детей преподаватель всю ответственность за себя несет сам.

5.9. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Правилами внутреннего трудового

распорядка Учреждения, должностными обязанностями, допускается только с личного письменного согласия, что оформляется приказом, в котором должны быть предусмотрены срок, условия и размер оплаты труда.

5.11. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников Учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал, а также педагогический состав могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на прилегающей территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Педагогические работники образовательного учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724 «О продолжительности ежегодного основного удлиненного отпуска, предоставляемого педагогическим работникам»).

Другим работникам образовательного учреждения ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска.

График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

5.14. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков регулируется ст. 114-126 ТК РФ и устанавливается Работодателем по согласованию с Представителем с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Ежегодный отпуск должен быть перенесен или продлен: при временной нетрудоспособности работника; при выполнении работником общественных обязанностей; в других случаях, предусмотренных законами.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы Учреждения, допускается, с согласия работника, перенесение отпуска на следующий рабочий год.

По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 125 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при

предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Педагогические работники имеют право на длительный (неоплачиваемый) отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы (Приказ МО РФ от 07.12.2000 г. №3570).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с перечнем работников учебных заведений с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем, а также продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который может составлять от 3 до 12 календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Представительного органа работников.

5.15.2. В целях социальной защиты работников, в пределах предусмотренных средств (используя фонд экономии оплаты труда) предоставлять женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет, не менее 2-х часов свободного времени в неделю или одного свободного дня в месяц полностью оплачиваемые (Постановление КМ РТ № 261 от 14.07.1991г.).

Для педагогических работников, с учетом специфики труда, соответствующее количество дней предоставлять в ближайшие каникулы.

5.15.3. Предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- проводы ребенка 1 сентября в 1 класс – 1 рабочий день;
- проводы сына в армию – 1 рабочий день;
- бракосочетания работника - 2 рабочих дня;
- бракосочетания детей работников – 2 рабочих дня;
- похороны близких родственников (мужа, жены, отца, матери, детей, родных сестер или братьев) – 3 рабочих дня;
- отцу при рождении ребенка - 1 рабочих дней;
- в честь юбилейных дат (50,55,60 лет) – 1 рабочий день;
- Представителю трудового коллектива – 3 рабочих дня.

5.15.4. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по возрасту – до 14 –ти календарных дней;
- в других случаях, по договоренности между работником и Работодателем.

5.15.5. Оплачивать из Фонда заработной платы первые 3 дня временной нетрудоспособности работника Учреждения (больничный лист):

- при непрерывном стаже работы до 5 лет – 60%;
- при непрерывном стаже работы до 8 лет – 80%;
- при непрерывном стаже работы свыше 10 лет – 100%.

5.15.6. За работу в выходные и праздничные дни предоставлять другой день отдыха или оплачивать в двойном размере по соглашению сторон в соответствии со ст.111 и 153 ТК РФ.

5.15.7. Предоставлять работникам, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 3 календарных дней с учетом своих производственных и финансовых возможностей (ст.116 ТК РФ).

5.15.8. Оплачивать из собственных средств школы 50% от оклада, в следующих случаях:

- похороны близких родственников (мужа, жены, отца, матери, детей, родных сестер или братьев).

VI. Оплата и нормирование труда.

Гарантии и компенсации.

Стороны исходят из того, что:.

6.1. Вопросы оплаты труда регулируются Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №592 от 18.08.2008 года «О введении новых систем оплаты труда работников государственных учреждений Республики Татарстан», Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан №674 от 24 августа 2010 года «О размере тарифной ставки (оклада) первого разряда минимальных базовых окладов (должностных окладов) работников государственных учреждений Республики Татарстан» «положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений республики Татарстан», «Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп общепрофессиональных профессий рабочих и общепрофессиональных должностей руководителей, специалистов и служащих государственных учреждений Республики Татарстан».

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

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

6.3. Формирование фонда оплаты труда осуществляется в пределах объема средств учреждения на текущий финансовый год, определенного в соответствии с нормативом финансовых затрат, количеством потребителей и услуг с учетом:

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

6.3.1. Базовые оклады (должностные оклады, ставки заработной платы) работников образования определяются на основе четырехразрядной тарифной сетки по оплате труда работников образования.

Разряд оплаты труда работников устанавливается согласно требованиям к уровню образования, необходимым для занятия соответствующей должности.

Должностной оклад работников образования равен произведению базового оклада к отношению фактического количества часов введения педагогической и воспитательной работы работниками учреждения образования к норме часов за базовую ставку заработной платы (базовый оклад) работников образования.

Педагогическим работникам производится доплата за внеурочную занятость, согласно положению о критериях оценки эффективности деятельности преподавателя.

6.3.2. Стимулирующий фонд оплаты труда муниципальных образовательных учреждений 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;
- выплаты за расширение зоны обслуживания, расширение круга должностных обязанностей;
- премиальные и иные поощрительные выплаты.

Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе от приносящей доход деятельности и закрепляются в положении об условиях оплаты труда.

Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы подразделяются на:

- выплаты за специфику образовательной программы;
- выплаты за наличие почетных званий, государственных наград, в связи с награждением грамотами и благодарственными письмами.

Размер выплат за стаж работы по профилю и квалификационную категорию определяются постановлением Кабинета Министров РТ.

6.3.3. К выплатам компенсационного характера 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.

6.4. В пределах выделенного фонда оплаты труда Школа самостоятельно устанавливает штатное расписание и определяет должностные обязанности работников.

6.5. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца: 9 и 24 числа (ст. 136 ТК РФ):

24 числа - выдается заработная плата за первую половину месяца;

9 числа - производится окончательный расчет за весь предыдущий месяц.

6.6. На основании статьи 133 Трудового Кодекса Российской Федерации «Установление минимального размера оплаты труда», работник имеет право на оплату труда не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда только в случае, если он полностью отработал норму рабочего времени соответствующего месяца и выполнил нормы труда (трудовые обязанности).

6.7. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится при получении соответствующего образования или восстановлении документов об образовании, со дня представления подтверждающего документа;

6.8. На преподавателей и других педагогических работников, выполняющих работу без занятия штатной должности (включая преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в этой же Школе), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 142 ТК РФ).

6.9.2. 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.

6.9.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, нести ответственность в соответствии со ст. 142 ТК РФ.

6.9.4. Нести ответственность за правильность определения размеров и своевременность выплаты заработной платы работникам.

6.10. Стороны договорились, что Работодатель:

6.10.1. Оказывает материальную помощь работникам в случаях тяжелой болезни, платной операции, квартирной кражи, пожара и других сложных жизненных ситуаций (при наличии финансовой возможности).

6.10.2. Выплачивает работникам при увольнении по собственному желанию впервые после достижения пенсионного возраста по старости материальное вознаграждение в размере базового оклада. Средства на выплату единовременного пособия предусматривать руководителем образовательного учреждения при составлении сметы расходов на очередной финансовый год.

6.10.3. Обязан предоставить молодым специалистам недельную нагрузку не менее одной ставки.

6.10.4. Выплачивает молодым специалистам ежемесячную стимулирующую надбавку в соответствии с Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 970 от 01.12.2010 в размере 20 процентов от тарифной ставки первого разряда четырехразрядной тарифной сетки.

VII. Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

7.1. Создать соответствующие санитарным нормам условия труда в служебных помещениях Учреждения.

7.2. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.3. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет средств работодателя (ст.212, 213 ТК РФ).

7.4. Обеспечивать работников специальной одеждой и средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.5. Предусматривать расходы в смете на финансирование мероприятий по улучшению условий и охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

7.6. Организовывать 1 раз в 5 лет специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

7.8. Предоставлять компенсации работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам аттестации рабочих мест (ст.147 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 20.11.2008 №870).

При последующей рационализации рабочих мест и улучшении условий труда доплаты уменьшаются или отменяются полностью.

В течение всего финансового года возможны изменения по данному пункту на основании уменьшения или увеличения фонда оплаты труда.

7.9. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья учащихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.10. Образовать специальную комиссию по каждому несчастному случаю на производстве (ст. 229 ТК РФ).

7.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.12. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с Уполномоченным лицом по охране труда (ст.212 ТК РФ).

7.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.14. Осуществлять совместно с Уполномоченным лицом по охране труда контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

7.15. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, Уполномоченному лицу по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.16. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей учреждения, Уполномоченного лица по охране труда, членов комиссии по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.

7.17. Предоставить для работников Учреждения место для приема пищи.

7.18. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

7.19. При прохождении диспансеризации предоставлять работнику освобождение от работы с сохранением за ним места работы и среднего заработка:

- работникам до 40 лет - один рабочий день раз в три года;

- работникам от 40 лет – один рабочий день раз в год;

- работникам не достигшим пенсионного возраста, в течение 5 лет до его наступления и работники получающие пенсию – два дня один раз в год.

Работники обязаны:

- соблюдать требования охраны труда;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравлении);

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течении трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению Работодателя в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

7.20. Работники Учреждения обязуются проводить воспитательную работу с учащимися по выполнению Правил внутреннего распорядка, сохранности имущества, поддержанию чистоты и порядка в образовательном учреждении.

7.21. Уполномоченное лицо по охране труда обязуется:

- обеспечивать контроль за ходом выполнения мероприятий по улучшению состояния условий и охраны труда и обязательств Коллективного договора. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда, пожарной безопасности;

- не реже раз в полугодие осуществлять общественный контроль за улучшением условий и проведением мероприятий по охране труда на соответствие с законодательством;

- принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев;

- принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства по охране труда;

- контролировать расходование средств на охрану труда.

VIII. Обязательство Представителя.

8. Представитель обязуется:

8.1. Проводить работу, способствующую обеспечению своевременного и качественного выполнения работниками должностных обязанностей, соблюдению Правил внутреннего трудового распорядка, правил по охране труда, улучшению трудовой дисциплины.

8.2. Вносить предложения Работодателю по совершенствованию приказов, распоряжений и положений об охране труда и социальных гарантиях работников.

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения.

8.5. Предоставлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

8.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

8.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению новогодними подарками.

8.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

8.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

8.11. Совместно с Работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления Работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

8.12. Организовывать культурно-массовую работу для работников Школы в каникулярное время, принимать активное участие в организации городских спортивно-оздоровительных мероприятиях, проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения.

8.13. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников Учреждения, расширению системы профилактических и оздоровительных мероприятий.

8.14. Содействует профессиональному росту преподавателей.

8.15. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения трудовых споров и социальной напряженности в коллективе.

8.16. Оказывать Работодателю помощь в выполнении условий настоящего коллективного договора и осуществлять контроль за его выполнением.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

9. Стороны признают, что:

9.1. Выполнение условий настоящего коллективного договора в полном объеме может быть достигнуто только совместными усилиями, направленными на повышение эффективности деятельности Школы, как источника экономической стабильности и повышения на этой основе материального благополучия каждого работника.

9.2. Для достижения этих целей Работодатель берет на себя обязательства обеспечить нормальную хозяйственную и образовательную деятельность учреждения. Обеспечить каждого работающего соответствующим объемом работ, качественными материалами, исправным оборудованием и инструментом и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

9.3. Работники обязуются обеспечивать своевременное и качественное выполнение своих должностных обязанностей, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины, нормативных требований по охране труда, режима экономии, сохранение собственности Учреждения.

9.4. Стороны договорились, что:

9.4.1. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и его положений.

9.4.2. Отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают представители обеих сторон.

9.4.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется непосредственно сторонами, подписавших настоящий коллективный договор.

9.4.4. Работодатель с учетом мнения Представителя рассматривает вопрос о расторжении трудового договора с работником по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ)

9.4.5. Работодатель учитывает мнение Представителя (согласует с ним) при принятии следующих локальных нормативных актов:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о системе оплаты труда;
- Положение о защите персональных данных работников;
- График сменности и дежурства;
- Инструкции по охране труда;
- Должностные инструкции;
- Положение о комиссии по охране труда;
- Положение об аттестации;
- Положение об обеспечении работников СИЗ;

- График отпусков;
- Приказ о введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели;
- Приказ о привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ТК РФ;
- Приказ о введении, замене и пересмотре норм труда.

9.4.6. Условия настоящего коллективного договора обязательны для сторон. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

9.4.7. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий коллективный договор во время их действия, заинтересованная сторона обращается с письменным заявлением к другой стороне. Решение о внесении изменений принимается по совместному решению сторон.

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

9.4.9. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством (ст. 55 ТК РФ).

9.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

9.6. Приложение к Коллективному договору является его неотъемлемой частью.

<p>Директор МАУ ДО «Детская художественная школа №1» НМР РТ</p> <p>_____ /Л.Л.Авраменко/</p>	<p>Уполномоченный представитель трудового коллектива</p> <p>_____ /О.Н.Маркелова/</p>
---	--

М.П.

Дата подписания Коллективного договора «__» _____ 2023 года.