

От представителя нанимателя, работодателя


От работников

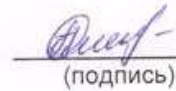
Директор

Председатель первичной профсоюзной организации

Муниципальной автономной организации
дополнительного образования
«Болгарская детская школа искусств»
Спасского муниципального района
Республики Татарстан
(МАО ДО «БДШИ»)

Муниципальной автономной организации
дополнительного образования
«Болгарская детская школа искусств»
Спасского муниципального района
Республики Татарстан
(МАО ДО «БДШИ»)

 /П.Х. Исхакова/
(подпись)

 /О.В. Ананьева/
(подпись)



« 8 » февраля 2022 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальной автономной организации дополнительного
образования «Болгарская детская школа искусств»
Спасского муниципального района Республики Татарстан
(МАО ДО «БДШИ»)

на 2022 – 2025 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Государственном казенном учреждении
центр занятости населения Спасского района Республики Татарстан

Регистрационный № 3 от « 09 » 02 2022 г.

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

Буд. инспектор Анна Викторовна
(должность, Ф.И.О. и подпись)



В территориальном профсоюзном органе – Спасском районном
комитете профсоюза работников культуры

Регистрационный № 1 от « 09 » 02 2022 г.

Председатель РК профсоюза

Генерал Н. В.
(Ф.И.О. и подпись)



Оглавление

1.	Общие положения	4 стр.
2.	Обеспечение условий труда	9 стр.
3.	Подготовка кадров. Обеспечение занятости.	14 стр.
4.	Режим труда и отдыха	16 стр.
5.	Оплата труда	19 стр.
6.	Охрана и безопасность труда	23 стр.
7.	Социальные гарантии	27 стр.
8.	Социальная защита молодежи	29 стр.
9.	Гарантии деятельности профсоюзной организации	30 стр.
10.	Заключительные положения	31 стр.

1. Общие положения

Коллективный договор – локальный нормативный (имеющий силу закона) акт, заключаемый сторонами трудовых отношений на добровольной основе и регулирующий их экономические и социально-трудовые отношения. Соблюдения правовых норм, включенных в коллективный договор, обязательно для сторон. Их нарушение может быть предметом трудового спора, который рассматривается в соответствии с законодательством. В том числе может быть обжалован в Государственной инспекции труда и в суде.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель – Муниципальная автономная организация дополнительного образования «Болгарская детская школа искусств» Спасского муниципального района РТ (МАО ДО «БДШИ»), представителем которого является директор, и

Работники школы - представителем которых в соответствии со ст.29 ТК РФ, является первичная профсоюзная организация и ее руководящий орган – профсоюзный комитет (далее – Профком).

Работодатель признает профсоюзную организацию МАО ДО «БДШИ» в лице ее профсоюзного комитета как единственного полномочного представителя работников школы и социальным партнером в трудовых отношениях.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с:

- законодательством Российской Федерации (РФ) и Республики Татарстан (РТ),
- Конституциями РФ и РТ,
- Трудовым кодексом (ТК РФ),
- Федеральным законом от 29.12.2012 г № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»,
- Федеральным и республиканским законом «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,
- Законом РТ от 8 декабря 2004 года N 63-ЗРТ «Об адресной социальной поддержке населения в РТ»;
- Законом РТ «Об органах социального партнерства в РТ»;
- Указом Президента РТ от 17.11.2015 г. № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»,
- Уставом профсоюза работников культуры,
- и другими нормативными правовыми актами (соглашениями).

1.3. При заключении настоящего коллективного договора стороны исходили из того, что всеми возможными для них средствами они обеспечивают устойчивую и ритмичную работу школы, содействуют повышению эффективности ее деятельности, укреплению финансового положения, расширению возможностей для достижения более высоких производственных результатов. В этом не только залог сохранения организации в целом и отдельных рабочих мест, но и повышения благосостояния, более полного удовлетворения как материальных, так и духовных интересов сторон трудовых отношений.

1.4. Целью заключения настоящего коллективного договора для обеих сторон является согласование интересов таким образом, чтобы они удовлетворялись наиболее полно с учетом возможностей школы и ее дальнейшего развития при сохранении социального мира и обеспечении взаимной ответственности сторон.

1.5. Задачи коллективного договора – расширение социально-правовой базы для работников, установление более высоких по сравнению с гарантируемым государством минимумом социально-экономических норм, обеспечение социальной справедливости при распределении благ (ст.41 ТК РФ).

- 1.6. Все положения настоящего коллективного договора разработаны на основе и в соответствии с действующим законодательством. В коллективный договор включены отдельные нормативные положения трудового законодательства, так как стороны сочли это целесообразным, а также потому, что имеется прямое предписание о закреплении некоторых положений в коллективном договоре (ст.41 ТК РФ).

Если в период действия настоящего коллективного договора обнаружится, что какие – либо включенные в него нормы ухудшают положения работников по сравнению с принятым (в том числе вновь) законодательством, иными утвержденными нормативно-правовыми актами и соглашениями, эти нормы утрачивают свою силу, не подлежат исполнению и должны быть пересмотрены.

В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников – на период действия настоящего договора в школе соблюдаются прежние нормы.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников школы по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течении срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ).

- 1.7. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Отраслевого соглашения между Министерством культуры РТ и Татарской республиканской организацией Российского профсоюза работников культуры, Территориального отраслевого соглашения между МУ «Отделом культуры исполнительного комитета Спасского муниципального района Республики Татарстан» и райкома профсоюза работников культуры по защите социально-экономических интересов работников отрасли культуры.

Они обязуются выполнять их, рассматривая включенные в них нормы как обязательные. Это касается и тех случаев, когда они выше норм, предусмотренных настоящим коллективным договором, если эти соглашения приняты или стали известны после его заключения и потому не были в нем учтены (ст.48 ТК РФ).

- 1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству. При этом, Профком не уполномочен нести ответственность за соблюдение индивидуальных прав и гарантий работников, не являющихся членами Профсоюза, если работник не уполномочил Профком представлять его интересы в установленном порядке (ст. 30,31 ТК РФ).

Настоящий коллективный договор вступает в действие с момента подписания его сторонами. Он заключен сроком на 3 года. По истечению этого срока он может быть перезаключен или по соглашению сторон может быть продлен еще на срок до трех лет (ст.43 ТК РФ).

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования школы, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации школы в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

При реорганизации школы в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Заключение или перезаключение нового коллективного договора может быть произведено до окончания срока действия по инициативе любой стороны при возникновении для этого серьезных мотивов.

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

1.9. Для ведения коллективных переговоров стороны создают постоянно действующую Комиссию из равного количества представителей – не более четырех человек от каждой стороны, наделяют ее полномочиями и обеспечивают права, согласно Положению о комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора и Регламента комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке, заключению и контролю за выполнением коллективного договора.

1.10. Работодатель согласен с тем, что стороны не могут быть ограничены в выборе своих представителей в Комиссию по ведению коллективных переговоров и регулированию социально-трудовых отношений (ст. 35 ТК РФ). Он согласен, что Профком имеет право приглашать для участия в коллективных переговорах и оказания ему помощи в подготовке предложений в проект коллективного договора специалистов и экспертов, не работающих в школе, а также представителей вышестоящей профсоюзной организации.

Профком и другие представители работников обязуются сохранять конфиденциальность информации, полученной от Работодателя в результате взаимного сотрудничества, чтобы не нанести ущерб деловым интересам Работодателя или не раскрывать коммерческую и другую тайну и знают о своей ответственности за разглашение такой информации.

1.11. Общее собрание работников в связи с проведением колдоговорной кампании созывается для обсуждения итогов выполнения предыдущего коллективного договора, представления полномочий профсоюзному комитету по ведению коллективных переговоров и заключению нового коллективного договора, обсуждению проекта, выработки предложений, замечаний при его окончательной доработке.

Представители Работодателя и Профсоюзного комитета обязаны отчитаться о выполнении коллективного договора. Собрание дает оценку результатам выполнения коллективного договора.

1.12. Все вопросы с ведением коллективных переговоров, составом комиссии определяются в совместном Приказе (распоряжении) руководителя и председателя первичной профсоюзной организации.

Стороны определяют время, место проведения заседаний комиссии, сроки подготовки проекта коллективного договора, сбора предложений от работников, доработки проекта, разрешения спорных вопросов и дату подписания коллективного договора. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или коллективного трудового спора (ст.37, ст.40 ТК РФ).

1.13. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения – локальные нормативные акты школы, которые регулируют уставные, социально-экономические, дисциплинарные и другие нормы деятельности и успешного развития школы.

1.14. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор по мере необходимости в период его действия также после коллективных переговоров и оформляются как приложения к коллективному договору. При этом, вносимые изменения и дополнения не могут ухудшать положения работников по сравнению с заключенным коллективным договором, Отраслевым,

Территориальным соглашениями (ст. 40, 44 ТК РФ).

1.15. Контроль за ходом выполнения условий коллективного договора стороны осуществляют через Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений регулярно. По итогам каждого года она составляет акт проверки. Стороны отчитываются о ходе выполнения коллективного договора один раз в год на общем собрании трудового коллектива.

1.16. Работодатель обязуется не позднее недели после подписания и фактической регистрации коллективного договора обеспечить его подписанными и заверенными печатями, копиями, содержащими полный текст Профком, отдел кадров, заведующих отделений.

Для ознакомления работников с полным текстом коллективного договора Работодатель также обеспечивает вывешивание экземпляра коллективного договора в доступном для ознакомления работниками местах. Каждый работник имеет право получить бесплатно у администрации или в профсоюзном комитете заверенную выписку из коллективного договора.

Вновь поступающие работники в обязательном порядке знакомятся под расписку с текстом коллективного договора и с дополнительными Положениями до заключения трудового договора.

Изменения и дополнения, вносимые в коллективный договор в период его действия, Работодатель доводит до сведения работников не позднее, чем через неделю после их принятия.

1.17. Работодатель обязуется в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора представить его текст в местный орган по труду для уведомительной регистрации, ставит Профком в известность о прохождении регистрации и тех замечаниях, которые были сделаны при этом специалистами органа по труду. Устранение указанных замечаний стороны производят совместно.

1.18. Для достижения поставленных целей:

Работодатель обязан:

- соблюдать законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия данного коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников;
- издавать все приказы в строгом соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективным договором и с учетом мнения профсоюзного комитета;
- не ограничивать законные права работающих и их представителя – Профком школы;
- оперативно рассматривать и совместно обсуждать с Профкомом школы предложения по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений и не позднее чем в месячный срок сообщать профсоюзному комитету школы свой мотивированный ответ по каждому вопросу.
- принимать на себя обязательство информировать Профком школы о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений, путем предоставления копии таких решений в течение 7 (семи) рабочих дней со дня получения Работодателем решения от соответствующего государственного органа.
- обеспечивать соблюдение законодательства о защите персональных данных, проводить ознакомление работников и их представителей под подпись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области.

- выплачивать с уплатой всех причитающихся выплат заработную плату, оплату отпуска, выплаты при увольнении и другие выплаты, причитающиеся работнику в установленный Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором в срок;
- при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ);
- возмещать работнику, не полученный им заработок в случаях незаконного лишения его возможности трудиться в случаях, предусмотренных ст. 234-237 ТК РФ;
- добиваться стабильного финансового положения школы.

Профком обязан:

- обеспечить защиту трудовых прав работников (в том числе не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы (статья 30 ТК РФ), членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, от любых дискриминационных действий, направленных на ущемление свободы объединения в области труда.
- способствовать устойчивой деятельности школы с целью сохранения рабочих мест, современной и полной выплаты заработной платы, предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями и коллективным договором.
- сотрудничать на принципах социального партнёрства с работодателем в вопросах соблюдения законодательства и регулирования трудовых и связанных с трудом отношений,
- всячески содействовать: реализации коллективного договора, отраслевого, республиканского и территориального соглашений; снижению напряженности в трудовом коллективе, используя средства профсоюзной работы.
- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства;
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, представлять интересы в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь;
- содействовать работодателю в полном, своевременном и качественном выполнении работниками трудовых обязанностей;
- добиваться улучшения охраны и условий безопасного труда работника.
- способствовать созданию и сохранению благоприятной трудовой атмосферы в коллективе;
- уважать достоинство женщин и мужчин с целью построения общества равных (Концепция гендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 г.).

Обязательства сторон:

- способствовать заключению и выполнению коллективного договора,
- принимать решения по вопросам и проблемам, связанным с ходом

- выполнения коллективного договора,
- обеспечить информацией, представляющей взаимный интерес.

2. Обеспечение условий труда.

2.1. Трудовые отношения между работником и Работодателем при поступлении на работу регулируются трудовым законодательством и оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, как на неопределенный срок, так и на сроки, установленные ст. 58 ТК РФ.

Заключение гражданско-правовых договоров, фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается.

2.2. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

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

2.3. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

2.4. Если работник с ведома или по поручению работодателя уже приступил к исполнению своих должностных обязанностей, вне зависимости от формы или порядка оформления, трудовой договор считается заключенным.

При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

2.5. Трудовой договор должен содержать обязательные и дополнительные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- трудовую функцию с определением должностных обязанностей (включая установленный при тарификации объем учебной нагрузки для педагогических работников с указанием наименования предметов (дисциплин), классов (групп), количества часов и количества обучающихся в них, в том числе детей-инвалидов, путем оформления приложения к трудовому договору (дополнительному соглашению),
- условия оплаты труда (размер оклада, ставки заработной платы, тарифной ставки; выплаты компенсационного и стимулирующего характера и условия их осуществления),
- условия предоставления мер социальной поддержки и др. не ухудшающие положение работника по сравнению с законодательством, коллективным договором и соглашениями, другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы права

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом школы, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами школы, являются недействительными и не могут применяться.

2.6. **Условия труда педагогических работников.**

2.6.1. Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников, принятым по согласованию с Профкомом школы.

2.6.2. Право на занятие педагогической деятельностью имеют лица, имеющие среднее профессиональное или высшее образование и отвечающие

квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, и (или) профессиональным стандартам (ст. 46 ФЗ-273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»).

- 2.6.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих педагогическую работу, определяется ежегодно с учетом мнения Профкома:
- а) предварительно - на конец учебного года, не позднее чем за две недели до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.
 - б) окончательно – на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом организации (п.1.3. приложения 2 Приказа Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. № 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (далее – Приказ № 1601).
- 2.6.4. Учебная нагрузка является количественной обязательной составляющей трудовой функции преподавателя, поэтому объем учебной нагрузки относится к обязательным условиям трудового договора.
- 2.6.5. Объем часов педагогической нагрузки преподавателей школы регулируется ежегодной тарификацией, формируемой на основе учебных планов, программ, условиями муниципального задания, контингента учащихся, и максимальным размером не ограничивается (Приказ № 1601).
- 2.6.6. Преподавательская нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.
- 2.6.7. Объем часов педагогической нагрузки директора и заместителей директора школы регулируется Постановлением Министерства труда Российской Федерации от 30.06.2003 г. № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» (далее – Постановление № 41) и также, максимальным размером не ограничивается.
- 2.6.8. Выполнение обязанностей руководителя и одновременно преподавателя школы считается только совмещением должностей. Оно допускается в пределах основного рабочего времени (п.2 Постановления № 41) и закрепляется основным трудовым договором с работодателем.
- 2.6.9. Объем учебной нагрузки, установленной 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.
- Изменение учебной нагрузки допускается по инициативе работодателя только в случаях:
- связанных с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам,
 - сокращением количества обучающихся, занимающихся, групп, сокращением количества классов.
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.
- Указанные основания применяются работодателям только после

- соблюдения процедуры уведомления не менее чем за два месяца, как в текущем учебном году, так и на следующий учебный год.
- 2.6.10. Согласно п.1.9. приложения 2 Приказа № 1601 локальные нормативные акты по вопросам определения учебной нагрузки педагогических работников, осуществляющих учебную (преподавательскую) работу, а также ее изменения принимаются с учетом мнения профкома.
- 2.6.11. Педагогическая работа в одной и той же образовательной организации на должностях с различными наименованиями в соответствии с п.2 Постановления № 41 не является совместительством и должна быть дополнительно оплачена.
- 2.6.12. Педагогическая работа сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы не является совместительством и оплачивается пропорционально объему педагогической работы, учебной (преподавательской) работы.
- 2.6.13. Изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту третьему ст. 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательстве порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.
- 2.7. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.
- Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.
- Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц предусмотренных ст.70 ТК РФ, в том числе педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трех лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.
- Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.
- При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.
- В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.8. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).
- 2.9. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон, путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора, в письменной форме.

- 2.10. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст.74 ТК РФ).

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

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

- 2.11. Работодатель не вправе переоформлять трудовые договоры с работниками, достигшими пенсионного возраста и не желающими прекращать трудовые отношения, на определенный срок.

Срочные трудовые договоры с работниками этой категории могут заключаться только по соглашению сторон при их найме (ст.59 ТК РФ).

- 2.12. Заключение трудового договора является основанием для издания приказа о приеме работодателем, с которым работник знакомится под подпись в трехдневный срок, с выдачей по требованию работника, заверенной копии приказа. Содержание приказа должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

- 2.13. При приеме на работу, до подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под его роспись с Уставом школы, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника.

- 2.14. Работодатель обязан принимать меры по переводу работника, с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

- 2.15. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством и с учетом мнения Профкома школы (ст.82 ТК РФ).

- 2.16. Дополнительные основания прекращения трудового договора с работником, занимающим преподавательскую должность (ст.336 ТК РФ):

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со статьей 332.1 настоящего Кодекса.

- 2.17. Работодатель обязан не допускать расторжения трудового договора с работником в случае признания его несоответствия занимаемой должности

или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации без реализации права работника на подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки в течении трех лет подряд (ст. 197 ТК РФ).

2.18. Работодатель обязан не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в с. 261 ТК РФ.

2.19. В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников Работодатель обязан в письменном виде не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, уведомить Профком школы о возможном расторжении трудовых договоров в соответствии со ст. 81 ТК РФ.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об обоснованиях изменения штатного расписания или учебной нагрузки, проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и предложения о высвобождаемых работниках, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства и социально-экономическое обоснование.

2.20. Увольнение педагогических работников в связи с сокращением численности или штата работников допускается только по окончании учебного года, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества классов обучающихся.

2.21. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией, а также предпочтение отдается (ст. 179 ТК РФ):

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью);
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- работники предпенсионного возраста (не более чем за два года до пенсии), педагогические работники – не более чем за два года до назначения досрочной трудовой пенсии;
- председатель первичной организации Профсоюза, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения им этих полномочий, так и в течении двух лет после окончания срока его полномочий.

2.22. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст.178 ТК РФ).

2.23. По письменному заявлению работника Работодатель обязан не позднее 3 дней выдать ему заверенные надлежащим образом копии персональных данных, в том числе документов, связанных с работой: приказов о приеме на работу, переводах на другую работу, выписки из трудовой книжки, справки о заработной плате и др. Все копии и справки предоставляются бесплатно.

2.24. К трудовой деятельности в школе не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, а равно и подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) (ст. 351,1 ТК РФ).

При получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию, работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда (ст. 331 ТК РФ).

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений (независимо от тяжести преступлений):

- жизни и здоровья - ст.ст. 105-125 Уголовного кодекса РФ (далее УК РФ);
- свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы) – ст.ст. 126-130 УК РФ;
- половой неприкосновенности и половой свободы личности – ст.ст. 131-135 УК РФ;
- семьи и несовершеннолетних – ст.ст. 150-157 УК РФ;
- здоровья населения и общественной нравственности – ст.ст. 228-245 УК РФ);
- основ конституционного строя и безопасности государства – ст.ст. 275-284.1 УК РФ);
- мира и безопасности человечества – ст.ст.353-361 УК РФ;
- общественной безопасности – ст.ст.205-227 УК РФ;
- и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям,

могут быть допущены к трудовой деятельности в школе при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к соответствующему виду деятельности.

2.25. Работодатель обеспечивает равные возможности работникам без всякой дискриминации для продвижения по службе с учетом производительности труда, квалификационных качеств, создает условия для овладения новой профессией, повышения квалификации. Стороны согласились, что работники школы имеют право получать информацию о возникающих вакансиях и претендовать на их замещение, а Работодатель – право выбора лиц для замещения свободного места.

3. Подготовка кадров. Обеспечение занятости.

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

3.2. **Стороны договорились:**

- проводить политику, направленную на улучшение качества предоставления услуг школой;
- принимать активное участие в реализации приоритетных национальных

проектов в сфере культуры;

- направлять совместные усилия на достижение планируемых результатов в зональных, республиканских, всероссийских мероприятиях (фестивалях, конкурсах и т.п.).

3.3. **Работодатель обязуется:**

- добиваться успешной деятельности школы, повышения культуры и дисциплины труда, повышать профессиональный уровень работающих, обеспечивать трудовой коллектив необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения поставленных задач;
- создавать условия для роста профессионального мастерства работников школы;
- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников не реже один раз в три года;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении школой в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах (ст. 22 ТК РФ);
- включать представителей Профкома по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией (ст.16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. ст. 52, 53 ТК РФ);
- рассматривать вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, при изменении структуры школы, её реорганизации, ликвидации, а также при сокращении численности и (или) штата с участием профсоюзного комитета;
- в целях повышения уровня профессионального мастерства, деловой квалификации, качества и эффективности работы проводить аттестацию педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации;
- извещать в письменной форме Центр занятости населения и Профсоюзный комитет при принятии решения о сокращении численности и (или) штата работников и возможном расторжении трудовых договоров не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 25 Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», ст. 82 ТК РФ);
- осуществлять внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;
- увольнение работников по сокращению численности и (или) штата применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства в школе и через Центр занятости населения;
- обеспечить следующие дополнительные меры по социальной защите высвобождаемых работников:
 - ✓ выплату выходного пособия при увольнении работника по сокращению штата в соответствии с действующим законодательством;
 - ✓ обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата, кроме категорий, указанных в ст.179 ТК РФ, следующих работников, например:
 - работников, проработавших более 10 лет в организации;

- лиц предпенсионного возраста (за 7-8 лет до пенсии);
- молодых специалистов – работников, проработавших в школе менее 1 года.

3.4. **Профком обязуется:**

- представлять от имени работников при решении вопросов социально-трудовых отношений, производственных и социально-экономических проблем;
- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (гл. 30 ТК РФ);
- участвовать в принятии и реализации антикризисных программ;
- не допускать внесения в коллективный договор необоснованных изменений, ухудшающих содержание действующих норм и положений;
- инициировать участие в отраслевом конкурсе на лучший коллективный договор;
- осуществлять контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости;
- выявлять и предупреждать факты административного давления, дискриминации по половому, возрастному признакам при сокращениях, увольнениях и т.д.;
- обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;
- принимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

3.5. **Работники обязуются:**

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы Работодателя (ст. 21 ТК РФ);
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, должностные инструкции и инструкции по охране труда.

4. Режим труда и отдыха

4.1. Режим труда и отдыха работников школы определяется локальным нормативным актом - Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, графиками сменности, утвержденными Работодателем с учетом мнения профкома школы (ст. 103, ст.ст. 189, 190, 372 ТК РФ), которые являются неотъемлемой частью коллективного договора.

4.2. Для педагогических работников школы устанавливается норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

- 18 часов в неделю преподавателям
- 24 часа в неделю – концертмейстерам

Конкретная продолжительность рабочего времени определяется Приказом №1601.

Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы одновременно являются рабочим временем педагогических работников.

Педагогические работники с их согласия могут выполнять дополнительную педагогическую работу на условиях дополнительной оплаты (заведование).

За учебную нагрузку педагогических работников принимается ее объем по выполнению преподавательской работы во взаимодействии с обучающимися по видам деятельности, установленным учебным планом,

текущему контролю успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся.

Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, предусмотренных планом школы (заседания педагогического совета, родительского собрания и т.д.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

- 4.3. Для административно – управленческого, технического персонала в школе устанавливается пятидневная дневная рабочая неделя, с двумя выходными днями, продолжительностью не более 40 часов в неделю.

Женщинам, работающим на селе, устанавливается сокращенная рабочая неделя, не более 36 часов (ст. 263.1. ТК РФ).

- 4.4. Работодатель обязуется обеспечивать нормальные условия работы для выполнения установленных норм труда. О введении новых форм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца. Все изменения режима труда и отдыха производятся по согласованию с профсоюзным комитетом.

В связи с невозможностью прерывания производственного процесса Работодатель с учетом мнения Профкома для отдельных категорий работников может устанавливать ненормированный рабочий день, гибкий график, деление рабочего дня на части с суммированным учетом рабочего времени (ст. ст. 101-105 ТК РФ).

- 4.5. Работа в выходные, нерабочие и праздничные дни запрещена.

Работники могут быть привлечены на работу в выходной, нерабочий и праздничный день только по письменному согласию работников и с компенсацией за работу в такие дни (ст. 113 ТК РФ).

Накануне выходных и нерабочих праздничных дней продолжительность работы сокращается на один час (ст. 95 ТК РФ).

- 4.6. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочное время) регулируется строго ст. ст.99, 259, 264 ТК РФ.

При сменной работе – ночное время может равняться дневному, работа в течение двух смен подряд запрещена (с.4 ст. 196 и ч. 5 ст. 103 ТК РФ).

- 4.7. Работа на условиях неполного рабочего времени (неполной рабочей недели, неполного рабочего дня) устанавливается в случаях, предусмотренных ст. 256 ТК РФ, а также может быть установлена по просьбе:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет ребёнка-инвалида до 18 лет,
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи, а соответствии с медицинским заключением, на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени,
- работника по соглашению с работодателем.

- 4.8. Перерывы в работе женщине, имеющей детей до полутора лет, используемые для кормления ребенка (детей), включаются в рабочее время и оплачиваются в размере среднего заработка (Конвенция МОТ № 103 «Об охране материнства» от 7 сентября 1955 г. ст. 5 п.п. 1,2. ст. 258 ТК РФ),

- 4.9. Дополнительные выходные дни устанавливаются одному из родителей (опекуну, попечителю), а также лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до 18 лет – 4 оплачиваемых выходных дня в месяц.

- 4.10. Работодатель имеет право разрешить работнику внутреннее совместительство и заключить с ним другой трудовой договор, если работнику не установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Согласие Работодателя на работу на условиях внешнего совместительства не требуется.

- 4.11. Время отдыха – это свободное от работы время, которое работник может использовать по своему усмотрению. К нему относятся перерывы в течение

рабочего дня, ежедневный междуменный отдых, выходные, нерабочие праздничные дни и отпуска.

Время для приема пищи в рабочее время не включается и не оплачивается. Работник имеет право в это время покинуть свое рабочее место и использовать его по своему усмотрению.

4.12. **Стороны согласились:**

а) основополагающими нормативно – правовыми актами, применяемыми при регулировании продолжительности рабочего времени и особенностей, связанных с режимом рабочего времени педагогических работников являются:

- Федеральный закон от 29 декабря 2012 года № 273 – ФЗ «Об образовании в РФ»;
- Приказ Минобрнауки России от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность";
- Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 "Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры";
- Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года";

б) установить для работников право пользоваться во время рабочего дня:

- перерывом на обед по времени и продолжительности не менее 30 минут в соответствии с установленными графиками, Правилами внутреннего трудового распорядка;
- 5-10 минутными перерывами для отдыха и естественных нужд, которые включаются в рабочее время и оплачиваются.

На рабочих местах, где невозможно установить перерыв, Работодатель предоставляет работникам возможность для приема пищи (место и время) в течение рабочего дня. В этих случаях как рабочее время оплачивается вся продолжительность рабочего дня.

в) в школе работникам предоставляются:

- ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ);
- ежегодные основные удлиненные оплачиваемые отпуска работникам, предусмотренных приложением к постановлению Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 "О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках";
- длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через 10 лет непрерывной работы преподавательской работы.

4.13. Ежегодные дополнительные отпуска могут присоединяться к основному отпуску или, по согласию сторон, использоваться отдельно. Они по письменному заявлению работника могут заменяться денежной компенсацией.

- 4.14. В стаж работы, дающий право на основной оплачиваемый отпуск, включается:
- время фактической работы;
 - время ежегодного отпуска;
 - время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность);
 - время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
 - время отстранения от работы по уважительным причинам, не по вине работника (непрохождение медицинского осмотра, обучения по охране труда и др.).
- 4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника в течение отпуска, а также в случае, когда на период отпуска приходятся праздничные нерабочие дни.
- 4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем может быть перенесен на другой срок в случае:
- временной нетрудоспособности работника;
 - если работник не был своевременно (за 2 недели) предупрежден об отпуске;
 - если за три дня до отпуска не была произведена его выплата;
 - по согласованию сторон.
- 4.17. **Работодатель гарантирует:**
- а) оплачиваемый отпуск женщинам по беременности и родам по заявлению в соответствии с медицинским заключением, продолжительностью 70 календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов – 86, при рождении двух и более детей – 110) календарных дней после родов.
- Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью, независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов (ст. 255 ТК РФ). В случае болезни, причиной которой по медицинскому освидетельствованию являются роды, женщина имеет право на продление ее послеродового отпуска (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955г. «Об охране материнства» ст. 3).
- При нахождении женщины в отпуске по беременности и родам, приказ о ее увольнении отданный работодателем во время ее отсутствия, или если срок исполнения этого приказа совпадает с ее отсутствием, является незаконным (Конвенция МОТ № 103 от 7 сентября 1955 г. «Об охране материнства» ст. 6).
- б) отпуск по уходу за ребенком оплачиваемый за счет средств Фонда социального страхования:
- женщине (до достижения возраста ребенка 1,5 лет);
 - отцу ребенка, бабушке, деду, другим родственникам или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребёнком.
- На период отпуска по уходу за ребёнком, за работником сохраняется место работы (должность) – ст.256 ТК РФ;
- работникам, усыновившим ребёнка (детей) в возрасте до трёх месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5. Оплата труда

- 5.1. В области оплаты труда стороны исходят из того, что каждому работнику должны быть созданы все условия для производительного и качественного труда в соответствии с трудовым договором.
- 5.2. Оплата труда гарантирует для каждого работника учет его квалификации,

сложности выполняемой работы, количество и качество затраченного труда и не должна ограничиваться максимальным размером.

Условия оплаты труда, предусмотренные трудовым договором, не могут быть ниже уровня, утвержденного настоящим коллективным договором. В этом случае они считаются недействительными.

5.3. **Работодатель обеспечивает реализацию мер по:**

- установлению размера базового оклада (должностного оклада) на уровне не ниже минимального размера оплаты труда, определенного Федеральным законом, и соблюдению сроков его индексации;
- повышению уровня заработной платы работников в соответствии с:
 - а) Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики»,
 - б) Указом от 7 мая 2018 года № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»,
 - в) Указом от 29 мая 2017 года № 240 «Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия детства»,
 - г) Указом от 28.12.2012 г. № 1688 «О некоторых мерах по реализации государственной социальной политики в сфере защиты детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей».

5.4. Оплата труда работников осуществляется согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018г. № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан» и других нормативных актов.

5.5. Заработная плата (оплата труда работника) работников профессиональных квалификационных групп должностей работников, занятых в сфере культуры, искусства и кинематографии Республики Татарстан определяется исходя из:

- должностных окладов;
- выплат компенсационного характера;
- выплат стимулирующего характера.

5.6. Оклад, ставка заработной платы работника школы 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 Республики Татарстан.

5.7. Перечень выплат компенсационного характера включает выплаты:

- специалистам за работу в сельской местности,
- за вредные и опасные условия труда по результатам специальной оценки условий труда,
- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных,
- совмещении профессий,
- сверхурочной работе,
- работе в ночное время,
- выходные нерабочие праздничные дни.

5.8. 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 внебюджетного фонда образовательной

организации.

- 5.9. Установление и распределение стимулирующей части фонда оплаты труда осуществляется в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат.
- 5.10. Оплата труда руководителя школы устанавливается учредителем на основании трудового договора, исходя из средней заработной платы работников основного персонала данной школы.
- 5.11. Премирование заместителей руководителя, обслуживающего персонала школы осуществляется в соответствии с Положением об установлении стимулирующих выплат.
- 5.12. Какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы других условий оплаты труда запрещается.
- 5.13. Заработная плата работникам выплачивается в денежной форме, в рублях, своевременно, не реже чем каждые полмесяца в дни (аванс 20-го числа текущего календарного месяца, заработную плату 5-го числа месяца следующего за расчетным).

При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- 5.14. При невыполнении должностных обязанностей по вине работодателя оплата производится за фактически проработанное время или выполненную работу в размере тарифной ставки (должностного оклада).
- 5.15. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой жизни или здоровью работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.
- 5.16. Оплата отпуска работникам производится не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае несвоевременной выплаты отпускных в установленный законом срок, отпуск переносится до получения отпускных выплат.
- 5.17. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочно) оплачивается не менее чем в двойном размере (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее, чем в двойном размере). По соглашению сторон или по желанию работника сверхурочная работа может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.
- 5.18. В случае необходимости Работодатель может предложить работнику выполнять наряду со своей основной работой дополнительную, не обусловленную трудовым договором. При этом ему выплачивается доплата, за совмещение профессий (должностей) или выполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Размер доплаты устанавливается по соглашению работника с работодателем.
- 5.19. Оплата времени простоя регулируется ст. 157 ТК РФ. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст. 72.2 ТК РФ).
- 5.20. В рамках Указа Президента Российской Федерации от 27 августа 2007 года № 1111 «О дне работника культуры» 25 марта ежегодно проводить профессиональный праздник День работника культуры. Премировать работников в связи с профессиональными праздниками за счет внебюджетных средств школы.
- 5.21. Работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующие доплаты, надбавки и средства гранта совместно с профсоюзным комитетом.

Стимулирующие выплаты предельными размерами не ограничиваются и устанавливаются на определенный срок приказом работодателя, по согласованию с Профкомом.
- 5.22. Работодатель совместно с профсоюзным комитетом устанавливают условия

оказания материальной помощи сотрудникам в случае создания семьи (свадьбы), рождения ребенка, болезни, при несчастном случае в семье работника (пожар, затопление и др.) или в связи со сложившимся трудным материальным положением.

Экономия средств фонда оплаты труда, внебюджетного фонда может направляться на:

- премирование,
- оказание материальной помощи;
- улучшение условий труда и быта;
- социальные нужды работников.

5.23. Оплата труда в ночное время регулируется ст.154 ТК РФ. Ночным временем считается время с 22.00 час. до 6.00 час.

5.24. Работникам, направляемым в служебную командировку, возмещаются все связанные с ней расходы. Величина суточных при этом устанавливается в размере не ниже размера суточных, установленного Правительством РФ.

Школа при наличии финансовых возможностей может установить повышенный размер суточных до 700 рублей, не облагаемых налогом.

5.25. За работником, направляемым на учебу для повышения квалификации, переобучения, переквалификации, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

В случае обучения работника с отрывом от места жительства, ему оплачивается проезд до места учебы и обратно 1 раз в год.

5.26. **Обязательства работодателя:**

- обеспечить работникам равную оплату за равный труд;
- возместить работнику средний заработок в случаях лишения возможности исполнения трудовых обязанностей в результате незаконного отстранения от работы, увольнения или перевода на другую работу;
- сохранить место работы, должность и компенсационные выплаты в случае организации и проведения трудовым коллективом забастовки на весь ее период.
- извещать в письменной форме каждого работника о частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета работников (ст.136 ТК РФ);

- перечислять заработную плату на указанные счета в банках по письменному заявлению работника;
- информировать работников школы о финансовых поступлениях из бюджета, доходов от платных услуг и других доходов, а также их расходовании;
- обеспечить сохранность имущества школы;
- выделять финансовые средства на текущий и капитальный ремонт здания, мебель, инструменты, аппаратуру, технические средства, необходимые для рабочего процесса;
- выделять средства на культурно-массовые мероприятия из средств внебюджетного фонда школы.

5.27. **Профком обязуется:**

- осуществлять контроль за реализацией прав работников на оплату труда, предусмотренных нормами Трудового кодекса РФ, обязательствами Республиканского, отраслевого, территориального соглашений;
- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, соблюдению сроков выплаты заработной платы и ее индексации;

- добиваться роста реальной заработной;
- осуществлять контроль по выплате заработной платы в полном объеме без использования «серых» схем оплаты труда;
- вести переговоры (консультации) с Работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;
- требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;
- обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением о привлечении к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства, условий коллективного договора в части оплаты труда;
- представлять интересы членов профсоюза, обеспечивать защиту прав работников в органах по рассмотрению трудовых споров;
- способствовать обращению работников в Комиссию по трудовым спорам, в суд в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;
- организовать работу по избранию представителя работников школы в случае прохождения процедуры банкротства, обеспечить участие данного представителя в собраниях кредиторов с целью защиты прав работников на получение заработной платы при прекращении деятельности работодателя или его неплатежеспособности;
- контролировать процедуру своевременного удержания членских профсоюзных взносов в случаях выплаты задержанных сумм заработной платы через КТС, суд.

6. Охрана и безопасность труда

- 6.1. Стороны договорились, что свою работу в области охраны труда они строят на принципах приоритета жизни и здоровья работника по отношению к результатам деятельности школы.

Работодатель, Профком и работники сотрудничают в деле обеспечения охраны труда.

Непременным условием ведения работ является их безопасность.

Система охраны труда включает в себя создание здоровых, безопасных условий труда и комфортной производственной среды.

- 6.2. Работодатель обязуется внедрять современные методы и средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, отвечающие современным требованиям.
- 6.3. Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и на здоровье работника.
- 6.4. Охрана труда – система обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и другие мероприятия.

Охрана и улучшение условий труда работников является одним из приоритетных направлений расходования бюджетных и внебюджетных средств.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

- 6.5. Работодатель обязан обеспечить безопасные условия и охрану труда на каждом рабочем месте. В связи с этим, он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация

должна включать данные о фактическом соблюдении требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной и коллективной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.6. Работодатель обязуется:

- 1) Обеспечить:
 - специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты на каждом рабочем месте, смывающими и обезвреживающими средствами;
 - всем работающим безопасные условия труда (при эксплуатации зданий, оборудования, осуществлении трудового процесса), предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ);
 - обучение, стажировку и инструктаж работников, в том числе повторный, проверку их знаний правил охраны труда;
 - проведение мероприятий по гражданской обороне;
 - режим труда и отдыха работников;
 - проведение медицинских осмотров;
 - проведение специальной оценки условий труда.
- 2) Выполнять нормативные требования и правила по охране труда, санитарно-гигиенические условия содержания помещений.
- 3) Исключить условия труда, неблагоприятные для работающих женщин, приводящие к росту профессиональных заболеваний и травматизма (Концепция гендерной политики ФНПР от 26 сентября 2001 г.);
- 4) Организовать контроль за:
 - состоянием условий труда и специальной оценки условий труда;
 - правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты.
- 5) Обучать безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказание первой помощи при несчастных случаях.
- 6) Проводить инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности.
- 7) Информировать работников об условиях и охране труда, существующем риске повреждения здоровья, компенсациях, предоставляемых администрацией в случае ухудшения положения работающих.
- 8) Организовывать за счет собственных средств:
 - обязательные периодические, профилактические медицинские осмотры (обследования) работников, прохождение централизованного флюорографического, психиатрического (1 раз в 5 лет) обследований;
 - внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров (ст. ст. 212, 219 ТК РФ);
 - санитарно-бытовое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда:
 - санитарно-бытовое помещение, помещение для приема пищи, оказание медицинской помощи, помещение для отдыха и психологической разгрузки (ст. 212.223 ТК РФ).
 - питьевую воду, соответствующую санитарно-гигиеническим требованиям.

- 9) Оказывать материальную помощь на приобретение дорогостоящих лекарств и санаторных путевок.
- 10) Предоставлять профсоюзному комитету информацию и документы по условиям труда и быта работников, необходимые для осуществления его полномочий, производить совместно с Профкомом расследование и учет несчастных случаев при исполнении трудовых обязанностей (ст. ст. 212. 229 ТК РФ)
- 11) Принимать меры (оказание пострадавшим первой доврачебной помощи) для сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуации и профессиональных заболеваний.
- 12) Отвечать за ущерб, причинённый здоровью и трудоспособности работающих, в порядке, установленном законом.
- 13) Выплачивать потерпевшим в случае травматизма на производстве, профессионального заболевания, либо иного повреждения здоровья, связанного с выполнением трудовых обязанностей, а также временной потерей трудоспособности по вине Работодателя, компенсацию, исходя из размера единовременной страховой выплаты, определенной в соответствии со ст. 184 ТК РФ.

В соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» размер единовременной страховой выплаты определяется с учетом степени утраты, застрахованным профессиональной трудоспособности, исходя из максимальной суммы, установленной федеральным законом о бюджете Фонда социального страхования Российской Федерации на очередной финансовый год.

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

Выплаты назначаются на основании решения Фонда социального страхования РФ (его региональных отделений), который является в соответствии с ФЗ № 125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» страховщиком.

- 14) Предоставлять работнику другую работу при его отказе от работы в условиях, опасных для жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда (ст.219 ТК РФ).
- 15) Выплачивать денежную компенсацию как за время простоя по вине работодателя при невозможности предоставления им другой работы до устранения опасности согласно ст. 220 ТК РФ. Отказ работника от работы в этом случае не может служить основанием для привлечения его к дисциплинарной ответственности.

Работник также имеет право лично участвовать в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасности условий труда и расследование происшедшего с ним несчастного случая или профессионального заболевания.

- 16) Обеспечивать больным, а также беременным женщинам сохранность среднего заработка при временном переводе на другую, более легкую работу в соответствии с врачебным заключением и невозможностью выполнения прежней работы (ст. 254 ТК РФ).
- 17) Приобретать и пополнять медицинские аптечки материалами для оказания первой медицинской помощи.
- 18) Обеспечивать перевозку в лечебные учреждения или к месту жительства работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям транспортными средствами или за счет

школы (ст. 223 ТК РФ).

- 19) Организовать на паритетных началах с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний (ст. 217 ТК РФ).
- 20) Финансировать работу комиссии по охране труда, в том числе организовывать обучение членов комиссии за счет средств школы, освобождая их от работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей, связанными с вопросами охраны труда.
- 21) Признавать право профсоюзного комитета в обеспечении общественного контроля в области охраны труда, в том числе через институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, оказывая ему необходимую помощь и поддержку по выполнению возложенных на него обязанностей.
- 22) Своевременно проводить расследование несчастных случаев, связанных с производством.
- 23) Заключить с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда и обеспечивать выполнение предусмотренных в нем мероприятий в согласованные сроки.
- 24) Развивать институт уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.
- 25) Реализовать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в школе, в том числе участие в программах: ГТО, Лыжня России, Кросс наций и др.

6.7. **Профком обязуется:**

- ориентировать работников на здоровый образ жизни;
- предусматривать обязательства по поощрению лиц, ведущих здоровый образ жизни, работников без вредных привычек (в том числе отказавшихся от табакокурения);
- проводить организаторскую работу по оздоровлению работников и их детей (обеспечивать сбор заявлений и подача реестров и заявок).
- представлять интересы работников по вопросам условий, охраны, безопасности труда на производстве, при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда;
- контролировать расходование средств, направляемых на охрану труда;
- осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий по вопросам охраны труда;
- представлять интересы работников в комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

6.8. **Обязательства работников:**

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами, нормативно-правовыми актами, правилами и инструкциями по охране труда;
- сообщать администрации о несчастных случаях, признаках профессиональных заболеваний, ситуациях, угрожающих жизни и здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда. Оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.
- проходить обязательные периодические и предварительные медицинские осмотры (обследования).

7. Социальные гарантии.

7.1. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством, ст.2 ТК РФ.

7.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам школы в соответствии с пенсионным законодательством Работодатель совместно с профсоюзным комитетом обязуется проводить работу по реализации федерального, республиканского законодательства в этой области.

7.3. **Стороны согласились с тем, что** работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы без сокращения ежегодного отпуска помимо случаев, предусмотренных ТК РФ, в связи:

- в связи с привлечением к выполнению работ не предусмотренных трудовым договором и выходящим за рамки рабочего времени (выполнение оформительских работ, сопровождение учащихся и т.д.) более 12 часов - 1 день к отпуску
- со свадьбой самого работника - 3 дня
- со свадьбой собственных детей - 2 дня
- рождением ребенка (отцу) - 2 дня
- смертью близких родственников (родители, дети, супруг / супруга, родные братья и сестры), в особых случаях - 3 дня
- юбилеям, если он приходится на рабочий день с 50 лет и каждые последующие 5 лет - 5 дней
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет не менее 2 часов свободного времени в неделю или один свободный день в месяц (детский день), полностью оплачиваемый (Постановление Совета Министров ТАССР от 14.06.1991 г. № 261 «О дополнительных мерах по социальной поддержке материнства и детства в ТАССР»); - 1 день
- проводы ребенка в первый класс родителям выпускников (в день последнего звонка) - 1 день
- проводы сына на военную службу - 1 день
- при неожиданном тяжелом заболевании близкого родственника (родителей, жен, мужей, детей, опекунов, усыновителей и попечителей) - 2 дня
- за работу без больничных листов в течение года - 3 дня
- для ликвидации аварии в доме - 1 день
- работникам, являющимся участниками боевых действий - 1 день в квартал

7.4. **Работодатель обязан:**

- освобождать работников при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение

пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом;

- выплачивать единовременное пособие при увольнении по собственному желанию в связи с выходом либо в связи с приобретением такого права на досрочную страховую пенсию по старости в размере базового оклада, педагогическим работникам – в размере должностного оклада за счет средств работодателя.
- предоставление женщине, имеющей детей в возрасте до 14 лет, очередных отпусков в летний период с апреля по сентябрь месяцы;
- поощрение юбиляров, проработавших не менее 3-х лет в школе:
 - 35 лет – 3 000 руб;
 - 40 лет – 3 000 руб;
 - 45 лет – 3 000 руб;
- поощрение юбиляров, проработавших не менее 5-ти лет в школе:
 - 50 лет – 3 000 руб;
 - 55 лет – 3 000 руб;
 - 60 лет – 3 000 руб;
 - 65 лет – 3 000 руб;
- поощрение в размере 1 000 руб. за награждение Почетными грамотами Министерства культуры РФ, РТ и др.;
- частичную оплату путевок в оздоровительные лагеря для детей работников школы;
- частичную оплату путевок на санаторно-курортное лечение;
- оплату (финансирование) новогодних подарков для детей работников школы до 16 лет;
- неработающим пенсионерам ко Дню пожилого человека в размере 600 руб., ко Дню Победы участникам ВОВ и труженикам тыла – работникам и пенсионерам – в размере 500 руб.

7.5. Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять общественный контроль за обеспечением социальных льгот и гарантий, предусмотренных условиями данного коллективного договора;
- выделять средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случаях серьезных материальных затруднений
- участвовать в реализации социальных проектов Татарской республиканской организации Российского профессионального союза работников культуры.

8. Социальная защита молодежи

Педагогическим работником - молодым специалистом признается лицо в возрасте до 30 лет включительно, впервые окончившее по очной форме обучения профессиональную образовательную организацию или образовательную организацию высшего образования, имеющую государственную аккредитацию по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, аспирантуры и принятое на работу в школу по трудовому договору в соответствии с уровнем профессионального образования и квалификацией не позднее 1 ноября года окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования.

8.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии школы, а также комплексного решения вопросов социальной защищенности молодежи стороны договорились:

- разработать и реализовать систему мер государственной и общественной поддержки, защиты прав и интересов молодых специалистов;
- осуществлять социально-экономическую поддержку молодых семей, способствовать решению жилищных проблем молодых специалистов в соответствии с законодательством;
- создать совет молодых специалистов;
- содействовать созданию условий для формирования здорового образа жизни, охраны здоровья, осуществления профилактики социально негативных явлений в молодежной среде.

8.2. **Работодатель обязуется:**

- обеспечить финансирование программы по работе с молодежью в размере, согласованном с профсоюзным комитетом;
- сформировать кадровый резерв из молодых специалистов и программу их продвижения по службе;
- предоставлять льготы, установленные молодым работникам для обучения в образовательных учреждениях профессионального образования в соответствии со ст.ст. 173-177 ТК РФ при получении образования соответствующего уровня как впервые, так и во второй раз;
- производить ежемесячную стимулирующую надбавку молодым специалистам в течение 3-х лет непрерывной работы в школе на педагогической должности, согласно Постановлению Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018г. № 1270 «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам – молодым специалистам»;
- реализовывать предоставление мер социальной поддержки молодым специалистам школы, расположенного в сельской местности, предусмотренных как для работников агропромышленного комплекса, в рамках ч. 4 ст. 28 Закона Республики Татарстан от 3 июля 1998г. N 1705 "О культуре";
- при наличии финансовой возможности предусмотреть единовременные денежные выплаты молодым специалистам или иные меры стимулирования, прибывшим на работу в сельскую местность и заключившим трудовой договор, оказывать им помощь в строительстве индивидуального жилья, получении земельного участка;
- обеспечить предоставление работникам, входящим в состав молодежной комиссии профсоюзного комитета, двух дней в месяц с сохранением заработной платы для реализации мероприятий программы работы с молодежью, участия в культурно-массовых и спортивных мероприятиях.

8.3. **Профсоюзный комитет обязуется:**

- создать в организации молодежную комиссию профсоюзного комитета;
- проводить работу по вовлечению молодых людей в профсоюзную деятельность, осуществлять систематическое поощрение за активное участие в общественной жизни;
- информировать молодых специалистов – членов профсоюза о конкурсах, смотрах, фестивалях, проводимых Республиканским комитетом, Центральным комитетом профсоюза работников культуры и Федерацией профсоюзов РТ.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

Взаимоотношения Работодателя и Профкома строятся на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов в соответствии с федеральным и республиканским законодательством, на основании соглашений и настоящего коллективного договора.

9.1. **Обязательства работодателя:**

- соблюдать права и гарантии профсоюза;
- содействовать деятельности профсоюзной организации, ее органов, профсоюзного актива;
- предоставлять профсоюзным органам школы бесплатно всю необходимую информацию, документы, сведения и объяснения по условиям труда, заработной плате, другим социально-экономическим вопросам;
- 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 Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

Не препятствовать:

- а) осуществлению деятельности профсоюза по охране прав работников, реализации уставных задач и прав, предоставленных законодательством;
 - б) посещению и осмотру помещений и мест работы в порядке контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, выполнением норм коллективного договора, соглашений;
 - в) контролю за:
 - расчетами заработной платы;
 - правильностью расходования фонда оплаты труда; фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;
 - продолжительностью рабочего дня;
 - состоянием трудовых книжек работников (порядок их ведения, своевременное и правильное заполнение сведений и хранение).
- 9.2. Во всех случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, свои локальные решения, касающиеся трудовых и социально-экономических интересов работников, принимать с учетом мотивированного мнения Профкома, уважать его позицию и стараться решать спорные вопросы путем поиска компромиссных решений.
- 9.3. Гарантировать выборному профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, для выполнения общественных обязанностей, связанных с выявлением, реализацией и защитой профессиональных и социально-экономических интересов работников, время освобождения от работы с оплатой по среднему заработку (профсоюзные часы).
- 9.4. Обеспечивать профорганизаторам участие в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференции, заседаний исполкомов, президиумов, на время краткосрочной профсоюзной учебы (в соответствии с планом и сроками

- такой учебы, утвержденными профсоюзными органами» с сохранением среднемесячной заработной платы (ст. 374 ТК РФ).
- 9.5. Предоставлять Профкому в бесплатное пользование необходимое для его деятельности помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное охраной, связью, отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профоргана и проведения собраний работников (ст. 377 ТК РФ).
 - 9.6. Ежемесячно без задержек и бесплатно обеспечивать взимание и перечисление по безналичному расчету 1% от заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза на счет Профкома и вышестоящего профсоюзного органа.
 - 9.7. Рассматривать в оперативном порядке предложения и претензии профсоюзного комитета, связанные с жалобами и заявлениями членов профсоюза.
 - 9.8. Сообщать в профсоюзный комитет в недельный срок с момента получения требований Профкома об устранении выявленных нарушений, о результатах их рассмотрения и принятых мерах.
 - 9.9. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения коллективного договора, а также при подведении предварительных итогов его выполнения за год, заинтересованной стороне вносить соответствующие предложения о возобновлении переговоров.
 - 9.10. Переговоры по внесению предложений возобновлять в течение 7 дней с длительностью не более двух недель.
 - 9.11. Предложения изменений или дополнений принимать лишь после обсуждения их в трудовом коллективе по совместному решению сторон.
 - 9.12. Принимать изменения или дополнения коллективного договора, повышающие уровень прав и гарантий работников по соглашению между работодателем и представителем работников – Профкомом.
 - 9.13. Нести ответственность за неисполнение коллективного договора, нарушение его условий в соответствии с законодательством (ст.54,55 ТК РФ, ст.26).
 - 9.14. Рассматривать предложения работников и Профкома по вопросам деятельности школы и давать на них мотивированный ответ не позднее месячного срока.
 - 9.15. При выполнении работодателем всех условий коллективного договора Профком обязуется не выступать организатором забастовок, содействует работодателю в урегулировании конфликтов всеми законными способами, а работодатель не использует локауты.
 - 9.16. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования школы, расторжения трудового договора с руководителем.
 - 9.17. При пересмотре коллективного договора стороны решают вопрос о сохранении льгот для работников школы и выполнении других условий действующего коллективного договора.

10. Заключительное положение

- 10.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отражённые в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.
- 10.2. **Стороны договорились:**
 - Ответственные за исполнение разделов или отдельных положений коллективного договора при необходимости определяют порядок (механизм) выполнения принятых договорённостей, согласовывают с профсоюзным комитетом, доводят до исполнителей и работников.
 - 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.

- Профком до подписания коллективного договора направляет его на экспертизу в райком профсоюза или в республиканский комитет профсоюза работников культуры.
- 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 г. № 258). Профком осуществляет контроль за своевременностью уведомительной регистрации.
- После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.
- 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.

- 10.3. Стороны несут ответственность за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий в соответствии с действующим законодательством (ст.ст. 54, 55 ТК РФ, ст.ст. 5.28-5.31 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях, ст.30 закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).
- 10.4. Коллективный договор заключен на 2022 - 2025 годы, вступает в силу с момента его подписания и действует до подписания нового коллективного договора на срок не более трех лет.
- 10.5. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст.43 ТК РФ).

Прошито, пронумеровано количество листов

32 (тридцать два) листа



Директор МАО ДО «БДШИ»

/ Р. Х. Исхакова/

Председател ППО МАО ДО «БДШИ»

/ О. В. Анањева/

