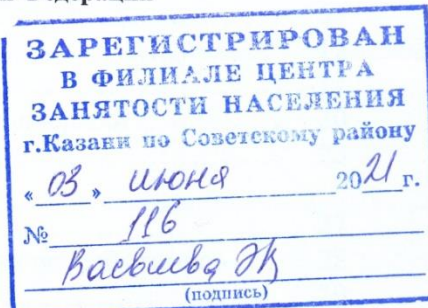


Управление образования Исполнительного комитета
муниципального образования города Казани
Территориальная профсоюзная организация Советского района города Казани
Татарской Республиканской организации общественной организации – Профсоюз
работников народного образования и науки Российской Федерации



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКАЯ МУЗЫКАЛЬНАЯ ШКОЛА № 30»
СОВЕТСКОГО РАЙОНА Г. КАЗАНИ
НА 2021- 2023 ГОДЫ**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

_____ (указать соответствующий уполномоченный орган)

Регистрационный № _____ от « _____ » _____ 20__ года

Руководитель органа по труду (уполномоченного органа)

_____ (должность, ф.и.о. и подпись)

Регистрационный № 54 от « 17 » июня 2021 года

Председатель территориальной (местной) профсоюзной организации
районов г. Казани Татарской Республиканской организации общественной
организации



ОГЛАВЛЕНИЕ

1.	Общие положения.....	3
2.	Трудовой договор. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
3.	Рабочее время и время отдыха	12
4.	Оплата и нормирование труда	17
5.	Социальные гарантии и меры социальной поддержки	20
6.	Улучшения условий и охрана труда	23
7.	Молодежная политика.....	27
8.	Дополнительное профессиональное образование работников	28
9.	Пенсионное обеспечение	29
10.	Социальное партнёрство	30
11.	Гарантии профсоюзной деятельности.....	31
12.	Спорт и здоровье	38
13.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.....	40
14.	Заключительные положения	41

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 30» Советского района г. Казани (далее – МБУДО «ДМШ № 30»).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

Конституция Республики Татарстан;

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (далее – Федеральный закон № 273-ФЗ);

Указ Президента Республики Татарстан от 17 ноября 2015 года № УП-1105 «О развитии социального партнерства в сфере труда в Республике Татарстан»;

Республиканское Соглашение между Федерацией профсоюзов Республики Татарстан, Координационным советом объединений работодателей Республики Татарстан, Кабинетом Министров Республики Татарстан о проведении социальной политики и развития социального партнерства на 2021-2022 годы;

Отраслевое соглашение между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023 годы;

Соглашение между Управлением образования Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани и Татарским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023 годы.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя - директора Камаловой Юзили Замильевны МБУДО «Детская музыкальная школа № 30» Советского района г. Казани (далее – работодатель);

- работники МБУДО «ДМШ № 30» в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Комиссаровой Оксаны Михайловны (далее - первичная профсоюзная организация).

Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров, подготовки и заключения коллективного договора, а также для организации контроля за его выполнением образуется комиссия по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора – орган социального партнёрства на локальном уровне, созданный на равноправной основе по решению сторон и действующий на основании утвержденного сторонами положения.

1.4. Коллективный договор - правовой акт, заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников МБУДО «ДМШ № 30» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации МБУДО «ДМШ № 30», в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

Положения коллективного договора, предусматривающие повышенный уровень мер социальной поддержки (компенсации, льготы, гарантии, материальное вознаграждение и т. д.)

в сравнении с действующим законодательством и другими нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, распространяются только на членов профессионального союза работников народного образования и науки в соответствии с Отраслевым соглашением между Министерством образования и науки Республики Татарстан и Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023 г.г. (п. 1.7.8).

1.6. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон в порядке, установленном при его заключении (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников МБУДО «ДМШ № 30» по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.7. Для достижения поставленных целей:

- работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с первичной профсоюзной организацией по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в МБУДО «ДМШ № 30» и не позднее чем в 15-ти дневный срок сообщать первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

- работодатель принимает на себя обязательство информировать первичную профсоюзную организацию о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в ЦДТ путём предоставления первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение 30-ти дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа;

- работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

- первичная профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших первичной профсоюзной организации представлять их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем на условиях, установленных первичной профсоюзной организации (статья 30 ТК РФ).

1.8. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных формах в рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулируемыми вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и

осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнёрства.

1.10. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.11. Стороны определяют следующие формы участия в управлении МБУДО «ДМШ № 30» непосредственно работниками через первичную профсоюзную организацию:

- учёт мнения первичной профсоюзной организации (согласование) (ст. 371, 372);
 - консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов МБУДО «ДМШ № 30»;
 - получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе МБУДО «ДМШ № 30», внесении предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение с работодателем вопросов планов социально-экономического развития МБУДО «ДМШ № 30»;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - членство в комиссиях МБУДО «ДМШ № 30» с целью защиты трудовых прав работников:
- комиссии по распределению выплат за качество выполняемых работ;
 - комиссии по распределению премиального фонда;
 - комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора;
 - комиссии по противодействию коррупции;
 - комиссии по социальному страхованию;
 - комиссии по урегулированию споров между участниками образовательного процесса;
 - комиссии по трудовым спорам;
- использование мотивированного мнения при принятии решений, локальных нормативных актов с применением дистанционных технологий.

Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБУДО «ДМШ № 30» единственным полномочным представителем работников МБУДО «ДМШ № 30» как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза МБУДО «ДМШ № 30», делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

1.12. Локальные нормативные акты МБУДО «ДМШ № 30», содержащие нормы трудового права и являющиеся приложениями к коллективному договору, принимаются по согласованию с первичной профсоюзной организацией и являются его неотъемлемой частью.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносятся в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, работодатель обязуется по письменному требованию первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом ЦДТ, правилами внутреннего трудового распорядка и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также с Соглашением между МКУ «Управление образования Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани» и Татарским комитетом профсоюза работников народного образования и науки на 2021-2023 годы и настоящим коллективным договором.

Стороны подтверждают, что заключение гражданско-правовых договоров в МБУДО «ДМШ № 30», фактически регулирующих трудовые отношения между работником и работодателем, не допускается (часть вторая статьи 15 ТК РФ).

Нормы профессиональной этики педагогических работников закрепляются в Положении о нормах профессиональной этики педагогических работников (приложение № 2), принятым по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Стороны договорились о том, что:

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

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, уставом организации, соглашениями, коллективным договором, локальными нормативными актами МБУДО «ДМШ № 30» являются недействительными и не могут применяться.

2.1.2. 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 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

2.1.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии образовательной организации, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы;

2.1.4. Трудовой договор с педагогическими работниками, принятыми на работу до вступления в силу Федерального закона № 273-ФЗ, успешно осуществляющими профессиональную деятельность, имеющими квалификационные категории или признанными аттестационной комиссией образовательной организации соответствующими занимаемой

должности, не может быть прекращён на основании части первой статьи 46 Федерального закона № 273-ФЗ;

2.1.5. Трудовой договор и дополнительные соглашения к нему могут быть заключены письменно или в электронном виде (312.3 ТК РФ).

2.1.6. При электронном заключении документов необходимо использовать электронные подписи:

- работодателю - усиленная квалифицированная электронная подпись;
- работнику - усиленная квалифицированная или усиленная неквалифицированная электронная подпись.

2.1.7. При оформлении трудового договора путем обмена электронными документами работодатель по письменному запросу работника обязан в 3-дневный срок направить ему экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к нему, оформленный на бумажном носителе.

2.1.8. Каждая из сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок, определенный коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения первичной профсоюзной организации, трудовым договором, дополнительным соглашением к трудовому договору.

2.1.9. В трудовой договор включать обязательные условия (статья 57 ТК РФ):

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя и фамилию, имя, отчество работодателя), заключившего трудовой договор;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя;
- идентифицированный номер налогоплательщика;
- место и дата заключения трудового договора;
- трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, установленном Правительством РФ;
- дата начала работы;
- в случае заключения срочного трудового договора - срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие для его заключения;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени, отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (удаленный, дистанционный, другой характер работы);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При определении должностных обязанностей работников руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих.

2.2.2. При определении квалификации работников руководствоваться профессиональными стандартами в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ.

2.2.3. При составлении штатного расписания МБУДО «ДМШ № 30» определять:

- наименования должностей в соответствии с номенклатурой должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденных постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 года № 678 "Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций";

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

2.2.4. Своевременно и в полном объеме осуществлять перечисление за работников страховых взносов на:

- обязательное медицинское страхование;
- выплату страховой части пенсии;
- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством;
- обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

2.2.5. Передавать полные и объективные сведения индивидуального (персонифицированного) учета в органы Пенсионного фонда России с указанием льготного кода категории работников, имеющих право на досрочное пенсионное обеспечение.

2.2.6. Предусматривать в трудовом договоре, что объем учебной нагрузки педагогического работника может быть изменён только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Объем учебной (преподавательской, педагогической) работы (далее – учебной нагрузки) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУДО «ДМШ № 30» по согласованию с первичной профсоюзной организацией в порядке, определённом положениями федерального нормативного правового акта и утверждается приказом МБУДО «ДМШ № 30».

Учитывать, что объем учебной нагрузки является обязательным условием для внесения в трудовой договор или дополнительное соглашение к нему.

2.2.7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределённый срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьёй 59 ТК РФ с указанием обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

Не устанавливать испытание при приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию либо успешно прошедших ранее, но не более трёх лет назад аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

2.2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) знакомить работника под роспись с уставом, должностными инструкциями, Правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, действующими в МБУДО «ДМШ № 30» и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и в одном экземпляре под роспись передавать работнику в день заключения.

2.2.9. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключённого между работником и работодателем трудового договора.

Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (статья 60 ТК РФ).

Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях определённых условий трудового договора (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам, объёма учебной нагрузки и др.) не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.2.10. Производить изменение определённых сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьёй 74 ТК РФ.

2.2.11. Руководствоваться в целях ограничения составления и заполнения педагогическими работниками избыточной документации при заключении трудовых договоров и дополнительных соглашений к трудовым договорам рекомендациями и разъяснениями Минобрнауки России и Профсоюза:

1) при определении в соответствии с квалификационными характеристиками в трудовых договорах конкретных должностных обязанностей педагогических работников, связанных с составлением и заполнением ими характеристиками;

2) при возложении на педагогических работников дополнительных обязанностей по составлению и заполнению документации, не предусмотренной квалификационной характеристикой, только с письменного согласия работника и за дополнительную оплату;

3) при включении в должностные обязанности педагогических работников только следующих обязанностей, связанных с:

- для педагога дополнительного образования:

- с разработкой дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы;
- ведением журнала в электронной форме;

- для методиста, педагога-организатора:

- план работы на год.

4) при принятии по согласованию с первичной профсоюзной организацией локальных нормативных актов, связанных с разработкой дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы и календарно-учебного графика, с порядком ведения электронных журналов и с иными видами работ, требующих составления и заполнения педагогическими работниками документации.

2.2.12. Сообщать первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом вторым части первой статьи 81 ТК РФ, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за три месяца.

Уведомление должно содержать проект нового штатного расписания, информацию об основаниях 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.

В случае сокращения численности или штата работников, массового высвобождения работников уведомление должно также содержать социально-экономическое обоснование.

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 групп учащихся.

2.2.13. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- одинокие матери и отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- проработавшие в учреждении свыше 15 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- 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 профсоюзной организации, не освобожденный от основной работы, как в период исполнения им этих полномочий, так и в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

2.2.14. Обеспечивать работнику с даты уведомления о предстоящем сокращении численности (штата работников, ликвидации организации) время для поиска работы (не менее 4 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.15. Осуществлять учёт мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в соответствии с пунктами вторым, третьим и пятым части первой статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза.

2.2.16. Осуществлять выплаты, предусмотренные статьёй 178 ТК РФ, увольняемым работникам при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации.

2.2.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБУДО «ДМШ № 30», её реорганизацией и (или) ликвидацией с участием первичной профсоюзной организации. Обеспечивать проведение консультаций с первичной профсоюзной организацией по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы и источников финансирования.

Обеспечивать обязательное участие первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов по проведению организационно-штатных мероприятий, включая определение (изменение) штатного расписания

2.2.18. 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 учётом его состояния здоровья, в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации.

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 (статья 197 ТК РФ).

Не допускать увольнения работника в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске, а также лиц, указанных в части четвёртой статьи 261 ТК РФ.

2.2.19. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений, в том числе в целях защиты профессиональной чести и достоинства, справедливого и объективного расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона № 273-ФЗ с участием комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.20. В случае прекращения трудового договора на основании пункта седьмого части первой статьи 77 ТК РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определённых сторонами условий трудового договора) работнику выплачивается выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка;

2.2.21. Обеспечить хранение и использование трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, своевременность внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; внесение в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

2.3.1. Осуществлять контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками, в том числе по вопросам регулирования трудовых отношений, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, гарантий и компенсаций, льгот и преимуществ, а также по другим социально-трудовым вопросам и имеет право требовать устранения выявленных нарушений.

2.3.2. Обеспечивать обязательное участие представителя первичной профсоюзной организации в аттестационной комиссии при проведении аттестации работников с целью подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям, включая в состав аттестационной комиссии представителя первичной профсоюзной организации в целях защиты прав педагогических работников как это обусловлено требованиями части третьей статьи 82 ТК РФ.

2.3.3. Осуществлять контроль за выполнением коллективного договора, локальных нормативных актов, если они являются приложениями к коллективному договору, как их неотъемлемой частью.

2.3.4. Осуществлять контроль за порядком хранения и использования трудовых книжек (в том числе сведений о трудовой деятельности в электронном виде) работников, предусмотренным трудовым законодательством, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учёт сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий, а также сведений о наградах.

2.3.5. Представлять и защищать интересы работников по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в суде, а также представлять интересы работников в коллективных трудовых спорах по вопросам, предусмотренным статьёй 398 ТК РФ.

2.3.6. Осуществлять постоянный контроль за предоставлением специалистами бухгалтерии в установленные сроки в территориальный орган Пенсионного фонда, по месту регистрации в качестве плательщика страховых взносов, достоверных сведений о начисленных страховых взносах, заработке (вознаграждении), доходе, а также о трудовом стаже, педагогических работников по форме СЗВ-стаж.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3

3.1. 1. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) и порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения регулируются приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 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», приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.1.2. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников _ определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (графиками сменности), согласованными с первичной профсоюзной организацией.

3.1.3. Фактический объём учебной (преподавательской) работы (далее – учебная нагрузка) на новый учебный год педагогам, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы устанавливается работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, с тем, чтобы педагог не менее чем за два месяца был уведомлен в письменном виде о его учебной нагрузке в новом учебном году.

При установлении педагогическим работникам, для которых учреждение МБУДО «ДМШ № 30» является местом основной работы, фактического объёма учебной нагрузки на новый учебный год за ними сохраняется её объём и преемственность преподавания в группах учащихся.

Изменение (увеличение или снижение) объёма учебной нагрузки педагогов при установлении ее на новый учебный год по сравнению с учебной нагрузкой в текущем учебном году, оговорённой в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных пунктом 1.6 приложения 2 к приказу № 1601.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогов течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только в случаях, установленных пунктами 1.5, 1.7, 5.2 приложения 2 к приказу Минобрнауки России от 22.12.2014 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», в том числе:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - восстановления на работе педагогов, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

Объём учебной нагрузки, установленный педагогам 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, связанных с изменением

организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества учащихся, групп, когда определённое сторонами условие трудового договора об объёме выполняемой учебной нагрузки не может быть сохранено при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности)).

Высвобождающаяся в связи с увольнением педагогов учебная нагрузка должна предлагаться, прежде всего, тем педагогам, учебная нагрузка которых по преподаваемому учебному предмету (предметам) установлена в объёме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю _ учредитель (УО ИКМО города Казани). Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.4. Руководитель, заместители руководителя и другие работники МБУДО «ДМШ № 30» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других учреждений (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и организаций дополнительного профессионального образования) осуществляется при условии, если педагоги, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее, чем на ставку заработной платы, при наличии заявления от работника с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

Условия выполнения и объём учебной нагрузки заместителя руководителя, руководителя филиала, структурного подразделения определяет руководитель с учётом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (по согласованию), а руководителю общеобразовательной организации - учредитель. Объём учебной нагрузки указанных работников является обязательным условием трудового договора или дополнительного соглашения к нему.

3.1.5. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается *нормальная* продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.1.6. Для педагогических работников руководитель, заместители руководителя и другие работники МБУДО «ДМШ № 30» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.1.7. Регулирование продолжительности рабочего времени педагогических работников осуществляется в зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников и с учётом особенностей их труда, предусмотренных приказами № 1601 и № 536.

3.1.8. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников и иных работников организации устанавливается трудовыми договорами, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка в соответствии с трудовым законодательством.

Режим рабочего времени работников в течение недели (*шестидневной*) с одним выходным днем в неделю, а также распределение объёма учебной нагрузки учителей в течение дня (недели), устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебных занятий.

Общим выходным днем является воскресенье.

3.1.9. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд, не связанных с их отдыхом и приёмом пищи, за исключением перерывов более двух часов подряд, предоставляемых по письменному заявлению самих работников.

При составлении расписаний занятий Руководитель, заместители руководителя и другие работники МБУДО «ДМШ № 30» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством обязана исключить нерациональные затраты времени педагогов с тем, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных между учебными занятиями для учащихся.

3.1.10. При составлении расписаний учебных занятий при наличии возможности учителям и иным педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

В дни недели (периоды времени, в течение которых функционирует организация), свободные для работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения занятий по расписанию и выполнения непосредственно в организации иных должностных обязанностей, предусмотренных квалификационными характеристиками по занимаемой должности, а также от выполнения дополнительных видов работ за дополнительную оплату, обязательное присутствие в учреждении не требуется.

3.1.11. В каникулярный период, не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми отпусками, а также в периоды отмены учебных занятий педагоги осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительной общеобразовательной общеразвивающей программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объёма учебной нагрузки), определённой им до начала каникул, с сохранением заработной платы.

График работы в период каникул утверждается приказом работодателя по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

Режим рабочего времени педагогов, осуществляющих обучение детей по месту проживания учащихся в соответствии с медицинским заключением, в каникулярное время определяется с учётом количества часов соответствующего обучения, установленного до начала каникул.

Каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, используется также для их дополнительного профессионального образования в установленном трудовым законодательством порядке.

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал учреждения может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу в период летнего каникулярного времени учащихся, определяется в пределах продолжительности рабочего времени или нормы часов педагогической работы в неделю, установленной за ставку заработной платы.

3.1.12. Привлечение работодателем работников к сверхурочной работе допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьёй 99 ТК РФ только с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

К сверхурочной работе не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.1.13. Работодатель обязан согласовывать с первичной профсоюзной организацией перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

3.1.14. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия и с учётом мнения первичной профсоюзной организации в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Руководителя, заместители руководителя и другие работники МБУДО «ДМШ № 30» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством. Работодатель предоставляет за работу в выходной и нерабочий праздничный день другой выходной день, учитывая производственную необходимость, кроме работников, занятых по особому графику (сменности).

3.1.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка Руководителя, заместители руководителя и другие работники МБУДО «ДМШ № 30» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Для педагогов, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи может не устанавливаться, а возможность приёма пищи обеспечивается одновременно вместе с учащимися (отдельно в специально отведённом для этой цели помещении).

3.1.16. Педагогическим работникам, руководителю, заместителю директора по учебной работе, заместителю директора по научно-методической работе предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в Руководитель, заместители руководителя и другие работники МБУДО «ДМШ № 30» помимо работы, определённой трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору по основной работе осуществлять в образовательной организации без занятия штатной должности преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев, а также в других случаях, определённых статьёй 122 ТК РФ.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Предоставление работникам по инициативе работодателя отпуска без сохранения заработной платы не допускается.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с первичной профсоюзной организацией не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенос, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с письменного согласия работника и по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.1.17. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет (статья 262.2 ТК РФ).

3.1.18. Работникам, моложе 18 лет предоставляется отпуск в удобное для них время продолжительностью 31 календарный день.

3.1.19. Работникам, имеющим инвалидность I, II, III группы и подтвердивших факт инвалидности справкой МСЭ, отпуск предоставляется не менее 30 календарных дней.

3.1.20. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда;
- за ненормированный рабочий день;
- за особый характер работы.

Работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, продолжительность которых определяется в соответствии с приложением коллективного договора (*положение о порядке предоставления дополнительных отпусков*).

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

Работнику, являющемуся опекуном или попечителем (одному из родителей) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению могут предоставляться 4 дополнительных оплачиваемых выходных дней в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных

лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленном федеральным законодательством.

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

3.1.22. На основании листка нетрудоспособности ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.1.23 При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

При этом педагогическим работникам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска – 42 календарных дня.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учётом рабочего года работника.

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

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчёта стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении;

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчёта, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца.

3.1.24. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьёй 139 ТК РФ.

3.1.25. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

3.1.26. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работнику на основании его письменного заявления в указанный им срок в следующих случаях:

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, а также сотрудников правоохранительных органов, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- родителям, воспитывающим двух или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – до 7 календарных дней;

- для проводов детей на военную службу – до 14 календарных дней;

- тяжелого заболевания близкого родственника – до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

3.1.27. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года.

Конкретная продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, а также присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску определяются работником и работодателем по соглашению сторон.

3.2. Первичная профсоюзная организация обязуется:

3.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.2.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение о проектах локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьёй 372 ТК РФ.

3.2.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

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

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

4.2. Оплата труда в организации устанавливается на основании коллективного договора, отраслевого и муниципального соглашений, локальных нормативных актов по согласованию с выборным профсоюзным органом в соответствии с “Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов”, ежегодно утверждаемыми Российской Трехсторонней Комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Татарстан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

4.3. Вопросы оплаты труда регулируются:

- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 “Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан”;

- Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 01.09.2020 № 772 “О внесении изменений в постановление КМ РТ от 31.05.2018 № 412 “Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан”;

- Постановлением Исполнительного комитета г. Казани от 03.07.2018 № 3854 “Об условиях труда работников муниципальных образовательных организаций г. Казани”;

- Постановлением Исполнительного комитета г. Казани от 19.03.2019 № 869 “О внесении изменений в постановление Исполнительного комитета г. Казани от 03.07.2018. № 3854.

4.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца (не позднее пятнадцати календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена) в денежной форме.

4.4.1. Днями выплаты заработной платы являются: 25 числа текущего месяца и 10 числа следующего месяца за предыдущий месяц).

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

4.4.2. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный лист, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации.

4.4.3. Работник вправе заменить кредитную организацию (банк), в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Расходы по перечислению заработной платы в кредитную организацию несет работодатель.

4.4.4. Работник обязан получать расчётный лист на руки.

4.5. Оплата труда работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 31.05.2018 № 412 «Об условиях оплаты труда работников государственных образовательных организаций Республики Татарстан», Постановления Исполнительного комитета г. Казани от 03.07.2018 № 3854 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений г. Казани», Положением об условиях оплаты труда работников МБУДО «ДМШ № 30».

При регулировании вопросов оплаты и нормирования труда стороны исходят из того, что заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя:

- размер ставки заработной платы в месяц, являющийся фиксированным размером оплаты труда педагогических работников (педагоги дополнительного образования и др.) для которых установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, а также заработную плату за фактический объём учебной нагрузки (педагогической работы) без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- размер оклада (должностного оклада), являющегося фиксированным размером оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определённой сложности за календарный месяц без учёта компенсационных, стимулирующих и социальных выплат;

- доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности;

- выплаты стимулирующего характера (надбавки, премии и иные поощрительные выплаты).

4.6. Оплата труда работников за работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов следующего дня) производится в повышенном размере, но не ниже 20% часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.7. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.8. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более пятнадцати дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере, установленном статьей 236 ТК РФ.

4.10. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, Республики Татарстан – со дня принятия решения о награждении.

4.11. Работникам, награжденным государственными наградами Российской Федерации, наградами Республики Татарстан выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в размере, установленной постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 412 от 31.05.2018, №720 от 01.09.2020.

4.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с размерами оплаты труда, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными условиями труда в соответствии со статьёй 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

4.13. В соответствии с постановлением Кабинета Министров РТ № 412 от 31.05.2018 рекомендуемый размер фонда оплаты труда на выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ принимается:

- в размере 15% фонда оплаты труда работников организаций дополнительного образования по должностным окладам (окладам, ставкам заработной платы) работников по основному месту работы (за исключением работников, занимающих должности педагогов).

4.14. Материальное стимулирование ежемесячной стимулирующей надбавкой молодых педагогов в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 29.12.2018 № 1270 «Об установлении ежемесячной стимулирующей надбавки педагогическим работникам-молодым педагогам.

4.15. Стороны гарантируют педагогическим работникам при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, предусмотренных нормативными правовыми актами и настоящим коллективным договором.

4.16. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что предусматривается локальными нормативными актами образовательной организации, принимаемыми по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ

5

5.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников, в том числе на добровольном собрании работников МБУДО «ДМШ № 30» и на заседании первичной профсоюзной организации о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на материальную помощь работникам из профсоюзного бюджета.

5.1.2. В целях социальной защиты работников МБУДО «ДМШ № 30» в пределах отпущенных средств стороны договорились:

- предоставлять работникам-женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет:
 - для педагогов дополнительного образования, концертмейстеров с учетом специфики учебного процесса - два часа свободного от работы времени в неделю, полностью оплачиваемые;
 - для административного, учебно-вспомогательного, технического персонала - не менее 2-х часов в неделю или одного свободного дня в месяц, или, с учетом специфики учебного процесса для работников МБУДО «ДМШ № 30» соответствующего количества дней в ближайшие каникулы;

5.1.3. Предоставлять работникам оплачиваемые свободные дни по следующим причинам:

- бракосочетание работника - 3 рабочих дня;
- бракосочетание детей – 1 рабочий день;
- родителям первоклассников - 1 сентября;
- родителям выпускников - в день последнего звонка;
- смерть детей, родителей, супруга, супруги – 3 рабочих дня;
- переезд на новое место жительства - 2 рабочих дня;
- проводы сына на службу в армию - 1 рабочий день;
- работникам, имеющим родителей в возрасте 80 лет и старше - 1 рабочий день в квартал;
- работникам-участникам боевых действий – 1 рабочий день в квартал;
- за работу в течение года без листа нетрудоспособности (в период с 01.09 по 31.08) - 3 календарных дня.

5.1.4. Ходатайствовать работникам-членам профсоюза о предоставлении мер социальной поддержки из средств Территориальной (местной) профсоюзной организации Советского районов г. Казани, Татарским республиканским комитетом профсоюза работников народного образования и науки:

- предоставление не освобожденным председателям выборных профсоюзных органов образовательных организаций дополнительного оплачиваемого отпуска в количестве 7 (ст.116 ТК РФ);
- финансирование за счет средств профсоюзного бюджета мероприятий по созданию условий для отдыха работников МБУДО «ДМШ № 30» и их детей («Веселые старты», «День здоровья» и др.
- санаторно-курортное лечение, оздоровление и отдых работников.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять гарантии и компенсации работникам во всех случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а также соглашением, заключённым учредителем МБУДО «ДМШ № 30» и настоящим коллективным договором.

5.2.2. При рассмотрении вопроса о представлении работников МБУДО «ДМШ № 30» к государственным и отраслевым наградам учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.2.3. Предоставлять первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно во внеучебное время спортивные залы, площадки и спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками.

5.2.4. Проводить спортивную работу среди работников МБУДО «ДМШ № 30», оказывать им помощь в организации работы бесплатных спортивных секций по различным видам спорта.

5.2.5. Предоставлять первичной профсоюзной организации в установленном по согласованию с ним порядке бесплатно актовые залы и другие приспособленные помещения для подготовки и проведения культурных и иных общественно значимых мероприятий для работников МБУДО «ДМШ № 30» и членов их семей.

5.2.6. Выплачивать единовременное пособие при увольнении работников по собственному желанию в связи с выходом впервые либо в связи с приобретением права на досрочную страховую пенсию по старости в размере, согласно Положению о формировании и распределении премиального фонда;

5.2.7. Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день **один раз в три года** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем (статья 185.1 ТК РФ).

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 имеют право на освобождение от работы на **два рабочих дня один раз в год** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением работников, не достигших 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 имеют право на освобождение от работы **на один рабочий день один раз в год** с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Свое отсутствие на рабочем месте с целью прохождения диспансеризации работник подтверждает справкой из медицинской организации.

5.3. Первичная профсоюзная организация обязуется:

5.3.1. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год представлять работодателю с учётом письменных предложений работников мотивированные предложения о мерах социальной поддержки работников и социальных выплатах на предстоящий год.

5.3.2. Ежегодно выделять для членов Профсоюза денежные средства согласно сметы профсоюзных расходов по направлениям:

- оказание материальной помощи;
- организация оздоровления в рамках республиканских проектов;
- организация работы с детьми работников в рамках республиканских проектов;
- поддержка мероприятий для различных категорий ветеранов, в том числе ветеранов труда;
- организация культурно-массовых и спортивных мероприятий;

- социальные проекты и акции из бюджета Территориальной (местной) профсоюзной организации Советского районов г. Казани.

5.4. Стороны обязуются в качестве награждения педагогических работников применять следующие виды поощрений: материальные и нематериальные.

Материальные виды поощрений:

- стимулирующие выплаты по критериям вклада педагогических работников в качественное образование и воспитание в течение учебного года;

Нематериальные виды поощрения:

- благодарственные письма за высокую результативность учащихся, за активное участие педагогических работников в жизни МБУДО «ДМШ № 30» и системе образования;

- грамоты за достижения учащихся в конкурсном движении, в социально-значимой деятельности;

- размещение благодарности, поздравления, статьи о педагогических работниках на официальном сайте, официальных группах МБУДО «ДМШ № 30» в социальных сетях, СМИ;

5.5. Участвовать в реализации социальных проектов Республиканской и территориальных организаций Общероссийского Профсоюза образования:

- льготные путевки в санатории ФП РТ, объединения профкурорт ФП РТ

- отдых в Крыму по проекту «За здоровьем в Крым»;

- санаторные путевки «Мать и дитя» бесплатно в рамках проекта «Мы вместе, мы рядом!» для работников, воспитывающих детей с ограниченными возможностями здоровья;

- санаторный отдых по программе «Тур выходного дня»;

- единовременная материальная помощь членам Профсоюза из республиканского фонда «Социальная поддержка членов Профсоюза» (согласно Положению Рескома);

5.6. Организовать участие в Федеральной бонусной программе Общероссийского Профсоюза образования Profcards: скидки и выгодные предложения, финансовые и страховые продукты для членов профсоюза при наличии электронного профсоюзного билета.

VI. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНА ТРУДА

6.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников МБУДО «ДМШ № 30» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6

6.1.1.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением мероприятий по улучшению условий и охраны труда ~~(Стороны совместно обязуются)~~ санитарно-профилактических и других), стоимости работ и сроков выполнения мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.1.1.2. Участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда.

6.1.1.3. Способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссий по охране труда.

6.1.1.4. Обеспечивать:

- выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

- работу комиссий: по охране труда, по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с учащимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке кабинетов,

спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке ЦДТ на готовность к новому учебному году и других комиссий;

- своевременное расследование несчастных случаев;
- оказание материальной помощи пострадавшим на производстве.

6.1.1.5. Осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в МБУДО «ДМШ № 30», состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда.

6.1.1.6. Контролировать выполнение МБУДО «ДМШ № 30» предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технических (главных технических) инспекторов труда Профсоюза и внештатных технических инспекторов труда Профсоюза, представлений уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации.

6.1.1.7. Организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в МБУДО «ДМШ № 30» по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.1.1.8. Организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

6.1.1.9. Способствовать заключению договора о сотрудничестве с Республиканским медицинским центром общественного здоровья и медицинской профилактики на дополнительный профилактический медицинский осмотр работников МБУДО «ДМШ № 30»;

6.1.1.10. принимать участие в районном конкурсе, посвященном Международному дню охраны труда «Скажем «ДА» охране труда!»;

6.1.1.11. Принимать участие в конкурсных мероприятиях по охране труда;

6.1.1.12. Инициировать составление Соглашения по охране труда на календарный год с целью планирования и проведения мероприятий по охране труда с указанием сроков выполнения, источников финансирования и ответственных за их выполнение.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

6.2.2. Обеспечивать функционирование системы управления охраной труда МБУДО «ДМШ № 30» в соответствии с требованиями ст. 212 ТК РФ. С этой целью разработать и утвердить положение о системе управления охраной труда.

6.2.3. Осуществлять финансирование мероприятий по охране труда, в том числе: обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, оценки профессиональных рисков, обеспечение работников сертифицированными СИЗ; обучение и аттестацию работников по программам санитарно-гигиенического минимума, оформление санитарных книжек и иные мероприятия; из всех источников финансирования в размере не ниже установленных ст. 226 ТК РФ.

6.2.4. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 30%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников.

6.2.5. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажей по охране труда, стажировки на рабочих местах и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанные обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда.

Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников.

6.2.6. Обеспечить наличие правил, инструкций по охране труда и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.2.7. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с первичной профсоюзной организацией. Организовать работу по контролю за их соответствием действующим требованиям охраны труда, а также, в случае необходимости, по приведению их в соответствие с действующим законодательством.

6.2.8. Проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на всех рабочих местах. Обеспечивать реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников по результатам проведенной специальной оценки условий труда.

6.2.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с требованиями ст. 92, 117 и 147 ТК РФ.

Сохранять за работником установленные гарантии и компенсации за работу во вредных и (или) опасных условиях труда до улучшения условий труда, подтвержденного результатами специальной оценки условий труда.

6.2.10. Обеспечивать приобретение и бесплатную выдачу работникам сертифицированных средств индивидуальной защиты в порядке, определенном Межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты и в количестве не ниже, определенных Типовыми нормами бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех видов экономической деятельности, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

Категории работников и норма выдачи средств индивидуальной защиты определяются приложением № 4 к коллективному договору.

6.2.11. Обеспечивать работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

Перечень профессий (должностей) и работ, дающих право на получение бесплатного мыла, смывающих и обезвреживающих средств определяются приложением № 5 к коллективному договору.

6.2.12. Обеспечивать выдачу работникам молока или других равноценных пищевых продуктов в соответствии с Приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 16 февраля 2009 г. №45н «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

6.2.13. Обеспечивать проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

6.2.14. Обеспечивать за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

6.2.15. Осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов МБУДО «ДМШ № 30». В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда.

6.2.16. Обеспечить наличие аптек первой помощи работникам, питьевой воды.

6.2.17. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

6.2.19. Создать на паритетной основе совместно с первичной профсоюзной организацией комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.2.20. Обеспечивать беспрепятственное посещение МБУДО «ДМШ № 30», подразделений, рабочих мест без предварительного уведомления технической инспекции труда Профсоюза, внештатным техническим инспекторам Профсоюза, уполномоченным по охране труда Профсоюза, членам комиссии по охране труда, а также оказать помощь в предоставлении им средств связи для выполнения общественных обязанностей по проведению обследований состояния охраны труда.

Обеспечивать выполнение представлений и требований технических инспекторов труда, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных лиц по охране труда профсоюзных комитетов, выданных работодателю для устранения выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда.

6.2.21. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха работников МБУДО «ДМШ № 30» и приёма пищи.

6.2.22. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.3. Работники обязуются:

6.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры (психиатрические освидетельствования), а также внеочередные медицинские осмотры (психиатрические освидетельствования) в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

6.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения МБУДО «ДМШ № 30» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае.

6.4. Первичная профсоюзная организация обязуется:

6.4.1. Организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда.

6.4.2. Координировать работу уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных кабинетах, аудиториях и других помещениях.

6.4.3. Содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, членов комитета (комиссии) по охране труда.

6.4.4. Обеспечивать участие представителей первичной профсоюзной организации в комиссиях:

- по охране труда;
- по проведению специальной оценки условий труда;
- по расследованию несчастных случаев на производстве;
- по приемке учебных, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года.

6.4.5. Оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в структурных подразделениях.

6.4.6. Оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда.

6.4.7. Принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде.

Обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда.

6.4.8. Обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда первичной профсоюзной организации в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.

VII. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

7.1. Стороны определяют следующие приоритетные направления в совместной деятельности по осуществлению поддержки молодых педагогических работников (далее – молодых педагогов) и их закреплению в МБУДО «ДМШ № 30»:

- содействие адаптации и профессиональному становлению молодых педагогов, формированию их компетенций, повышению мотивации к педагогической деятельности;
- создание необходимых условий труда молодым педагогам, включая обеспечение оснащённости рабочего места современным оборудованием, оргтехникой;
- организация методического сопровождения деятельности молодых педагогов, включая закрепление наставников за молодыми педагогами в первый год их работы в МБУДО «ДМШ № 30» с установлением наставникам доплаты за работу с молодыми педагогами;
- привлечение молодежи к профсоюзной деятельности и членству в Профсоюзе;
- материальное и моральное поощрение молодых педагогов;
- создание условий для профессионального и карьерного роста молодых педагогов через повышение квалификации, профессиональные и творческие конкурсы;
- проведение культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- активное обучение и молодежного профсоюзного актива;

- создание Совета молодых педагогов.

7.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации совместно с работодателем осуществляет:

- мониторинг условий и результатов методического сопровождения деятельности педагогических работников из числа молодёжи в МБУДО «ДМШ № 30»;

- моральное поощрение молодых педагогов.

7.3. Первичная профсоюзная организация включает в годовой план работу с молодыми специалистами, оказывает поддержку в период адаптации.

7.4. Работодатель обязуется:

- информировать молодых педагогов при трудоустройстве о преимуществах вступления в Профсоюз и участия в работе районного Совета молодых педагогов;

- обеспечить закрепление наставников за всеми молодыми педагогами, не имеющими опыта педагогической работы, в первый год их работы в МБУДО «ДМШ № 30»;

- обеспечивать установленные в организации (коллективным договором, локальными нормативными актами) меры социальной поддержки работников, включая дополнительные меры поддержки молодых педагогов, а также меры поощрения;

7.5. Члены районного Совета молодых педагогов могут входить в состав и участвует в работе создаваемых в организации коллегиальных и рабочих органов (комиссий), в том числе:

- комиссии по тарификации;

- комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

- комиссии по социальному страхованию;

- комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VIII. ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

8.1. Стороны договорились о том, что:

8.1.1. Работодатель с участием и по согласованию с первичной профсоюзной организацией на каждый календарный год с учётом Программы развития МБУДО «ДМШ № 30» и результатов аттестации педагогических работников, определяет формы дополнительного профессионального образования (повышения квалификации и/или профессиональной переподготовки) педагогических работников, включая работников, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком, перечень необходимых профессий и специальностей.

Право работников, в том числе педагогических работников, работников из числа учебно-вспомогательного персонала, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование реализуется путем заключения ученического договора между работником и работодателем.

8.1.2. Работодатель обеспечивает реализацию права педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года за счет средств работодателя.

8.1.3. Работодатель не вправе обязывать работников осуществлять дополнительное профессиональное образование за счет их собственных средств, в том числе такие условия не могут быть включены в трудовые договоры.

8.1.4. Работодатель содействует качественному дополнительному профессиональному образованию работников путём заключения договоров на обучение с организациями, реализующими дополнительные профессиональные программы, имеющими лицензии на образовательную деятельность и опыт реализации дополнительных профессиональных программ.

Содержание, объем и сроки дополнительного профессионального образования, рекомендуемого работнику, должны обеспечивать реализацию требований федеральных

государственных образовательных стандартов к уровню квалификации педагогических работников, к непрерывности их профессионального развития в части целенаправленного совершенствования (получения новой) компетенции (квалификации) работника. При этом, определённая с учётом мнения работодателя и первичной профсоюзной организации, программа повышения квалификации педагогического работника должна иметь минимальный объём не менее 36 часов для всех категорий работников (для молодых специалистов - не менее 72 часов), а объём освоения программ профессиональной переподготовки – не менее 250 часов.

8.1.5. Работник вправе отказаться от получения дополнительного профессионального образования, если работодатель не обеспечивает предоставление ему гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством и трудовым договором.

8.1.6. При направлении работника на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы работодатель сохраняет за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется в другую местность, оплачивает ему расходы по проезду, расходы по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные работником с разрешения или с ведома работодателя, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с Положением о служебных командировках работников, принимаемым работодателем с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 187 ТК РФ).

При направлении работника на повышение квалификации в дистанционной форме (с применением дистанционных образовательных технологий) приравнять указанное обучение к обучению, осуществляемому с отрывом от работы.

8.1.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования (высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, подготовки научно-педагогических кадров по программам среднего профессионального образования и другим программам), предоставляются работодателем в порядке, предусмотренном статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ.

8.1.8. Работодатель содействует работнику, желающему пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование с целью приобретения другой профессии (специальности) для нужд ЦДТ.

8.1.9. Гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173, 174, 176, 177 ТК РФ, предоставляются также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, если обучение осуществляется по направлению работодателя для нужд МБУДО «ДМШ № 30».

Финансовое обеспечение данных гарантий осуществляется работодателем за счет внебюджетных средств МБУДО «ДМШ № 30».

IX. ПЕНСИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ

9.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. № 27-ФЗ стороны подтверждают, что работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

9.2. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам в соответствии с пенсионным законодательством работодатель проводит работу по реализации Федеральных законов «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации»

№ 167-ФЗ от 15.12.2001г., «О страховых пенсиях в Российской Федерации» № 400-ФЗ от 28.12.2013г., «О негосударственных пенсионных фондах» № 75-ФЗ от 7.05.1998г.) и других правовых нормативных актов в области пенсионного страхования, в том числе:

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

- своевременно представляет в Пенсионный фонд РФ достоверные индивидуальные сведения;

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

- разъясняет реализацию Программы негосударственного пенсионного обеспечения работников образования в соответствии с постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан № 584 от 30.12.2004.

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

9.4. Первичная профсоюзная организация оформляет документы работников, проработавших 20 лет (женщины) и 25 лет (мужчины) в бюджетной сфере Республики Татарстан на предоставление им ежемесячной доплаты из негосударственного пенсионного фонда «Волга-Капитал».

Х. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО

10.1. Работодатель признаёт первичную профсоюзную организацию МБУДО «ДМШ № 30» единственным полномочным представителем работников как объединяющую всех (более половины) членов Профсоюза МБУДО «ДМШ № 30», делегирующую своих представителей для разработки и заключения коллективного договора, для ведения переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов и предоставлению социальных гарантий, а также при принятии локальных нормативных актов.

10.1. 1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

- признать социальное партнерство основным принципом активного развития МБУДО «ДМШ № 30» и вести социальный диалог на основе коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления организации, соблюдением определенных настоящим коллективным договором обязательств и договоренностей.

- проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год;

- определять следующие формы управления МБУДО «ДМШ № 30» непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- учёт мнения первичной профсоюзной организации (согласование);
- консультации работодателя и представителей работников по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение представителями работников от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБУДО «ДМШ № 30», внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях МБУДО «ДМШ № 30» с целью защиты трудовых прав работников;

- принимать участие в конкурсах всех уровней, направленных на развитие социального партнерства «Территория социального партнерства», «Лучший коллективный договор» и др.

- добиваться повышения качества жизни работников, членов Профсоюза через реализацию районных социально значимых проектов:

- «Передай Добро по кругу!»
- «Малые города – большая история»;
- «Слушаем музыку вместе»;
- «Волшебство входит в каждый дом»;
- «Мудрость - Детству. Детство - Мудрости»;
- «Мы вместе - мы рядом!»;
- «Семь - «Я»;
- «Экспресс-фотоконкурс»;
- «Арт-терапия» и др.

2.6. Работодатель обязуется:

2.6.1. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимать с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения и дополнения в локальные акты, являющиеся приложениями к коллективному договору, вносить в них в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

Положения коллективного договора учитывать при разработке приказов и других нормативных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, по письменному требованию выборного органа первичной профсоюзной организации отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия (статья 12 ТК РФ).

2.6.2. Оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с выборным органом первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, и не позднее чем в МБУДО «ДМШ № 30» *(указывается конкретный и разумный срок)* сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому вопросу.

2.6.3. Информировать выборный орган первичной профсоюзной организации о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в образовательной организации, путём предоставления выборному органу первичной профсоюзной организации копий документов о принятии таких решений в течение МБУДО «ДМШ № 30» дней со дня получения работодателем решения от соответствующего государственного органа.

2.6.4. Обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, определяя эффективность его выполнения ежегодно.

2.6.5. Создать Комиссию по организации контроля за выполнением коллективного договора и регулированию социально-трудовых отношений на весь период действия коллективного договора.

2.6.6. Создавать условия для участия в ежегодном районном конкурсе «Территория социального партнерства», один раз в два года в республиканском конкурсе «Лучший коллективный договор».

2.2.7. Оплатить за счет средств образовательной организации подписку на Приложение к «Учительской газете» газеты «Мой профсоюз».

2.7. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

2.7.1. Содействовать участию представителей работников в работе управления образовательной организацией, в том числе по вопросам принятия локальных актов, содержащих нормы трудового права, затрагивающих интересы работников.

2.7.2. Проводить систематический мониторинг выполнения обязательств коллективного договора.

2.7.3. Содействовать предотвращению в образовательной организации индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.7.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.7.5. Инициировать активное участие работников, членов Профсоюза в реализации социально значимых проектов, конкурсов всех уровней.

XI. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11. 1. Работодатель:

11.1.1. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы транспортное средство, средства связи(телефон, факс, интернет), компьютерную технику и др., а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации;

11.1.2. предоставляет первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК РФ);

11.1.3. не препятствует представителям Профсоюза, правовым и техническим инспекторам труда Профсоюза, в том числе внештатным осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства, и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, предусмотренный статьёй 370 ТК РФ, а также посещать рабочие места, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач Профсоюза и прав, предусмотренных статьёй 11 Федерального закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

11.1.4. не допускает 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;

11.1.5. привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

11.1.6. предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях финансирования отрасли и оплаты труда, объёме задолженности по выплате заработной платы, размере средней заработной платы работников, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штата) работников (увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней), квалификации, дополнительном профессиональном образовании, результатах аттестации и наградах работников и другую **необходимую** информацию;

11.1.7. обеспечивает участие выборного органа первичной профсоюзной организации в работе органов управления образовательной организацией (попечительский, наблюдательный, управляющий советы и др.) как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности образовательной организации в целом;

11.1.8. предоставляет председателю (заместителю председателя) первичной профсоюзной организации, работникам, являющимся внештатными правовыми инспекторами труда Профсоюза, один раз в год (в каникулярное время или с обеспечением замены в учебное время при сохранении среднего заработка) возможность пройти обучение с отрывом от производства в течение 3-х дней по вопросам трудового права, пенсионного и социального обеспечения, охраны труда и другим социально-трудовым вопросам;

11.1.9. предоставляет возможность уполномоченным по охране труда, членам совместной комиссии по охране труда использовать не менее _____ часов оплачиваемого рабочего времени в неделю для выполнения возложенных на них обязанностей по осуществлению контроля за созданием безопасных условий труда в образовательной организации, а также пройти обучение по вопросам охраны труда с отрывом от производства один раз в год в течение не менее 3 дней с сохранением средней заработной платы по основному месту работы;

11.1.10. предоставляет ежегодно в каникулярное время дополнительный оплачиваемый отпуск председателю первичной профсоюзной организации в количестве 3-х календарных дней, заместителям председателя – 2-х календарных дня, уполномоченным по охране труда выборным органом первичной профсоюзной организации - 1 календарных дня; членам контрольно-ревизионной комиссии первичной профсоюзной организации – 1 календарных дня;

11.1.11. в целях повышения престижа первичной профсоюзной организации и её выборных органов за выполнение общественно значимых функций по представительству и защите социально-трудовых прав и интересов работников, участие в управлении образовательной организацией председателю первичной профсоюзной организации, заместителям председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда устанавливает доплаты за счёт средств стимулирующей части фонда оплаты

11.2. Стороны признают следующие гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобожденных от основной работы:

11.2.1. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, в том числе, выполняющие работу на общественных началах в территориальной организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора.

11.2.2. Увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами вторым, третьим или пятым части первой статьи 81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобождённых от основной работы, производится в порядке, установленном статьёй 374 ТК РФ.

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

11.2.4. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав аттестационной комиссии образовательной организации комиссий образовательной

организации по определению учебной нагрузки педагогических работников, распределению выплат стимулирующего характера, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и других комиссиях, к компетенции которых относится решение вопросов, затрагивающих социально-трудовые и иные профессиональные интересы работников.

11.2.5. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности образовательной организации и учитывается при награждении и поощрении работников.

11.3. Стороны совместно:

11.3.1. представляют работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствуют о представлении к наградам, присвоении почетных званий работникам образовательной организации;

11.3.2. принимают необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в деятельность первичной профсоюзной организации и её выборного органа по реализации уставных задач Профсоюза;

11.4. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников наградами Профсоюза, его организаций, а также объединений профсоюзов, отображается на информационном стенде в здании образовательной организации и на её официальном сайте в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

11.5. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

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

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

11.7.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников образовательной организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

11.7.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

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

11.7.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

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

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

11.7.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания и помещений для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

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

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

11.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

11.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

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

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

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

- принятие решений о режиме работы в летне-оздоровительный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);

- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);

- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

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

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

11.9. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

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

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, определен в приложениях к настоящему коллективному договору.

11.10. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

11.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

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

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

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

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

11.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

11.15.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

11.15.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

12.15.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.15.8. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

11.15.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

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

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

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

11.15.12. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.15.13. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников образовательной организации.

11.15.14. Содействовать оздоровлению детей работников образовательной организации.

11.15.15. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников образовательной организации.

XII. СПОРТ И ЗДОРОВЬЕ

121. Стороны договорились, что:

12.1.1. В целях реализации Программы «Здорово здоровым здравствовать» в рамках Всероссийского движения «Профсоюз – территория здоровья», муниципальной программы «Сохранение и укрепление общественного здоровья населения г.Казани на 2020 – 2025 годы», направленных на сохранение и укрепление физического и психологического здоровья работников образования, создание условий и системы мотивации для ведения здорового образа жизни в трудовом коллективе МБУДО «ДМШ № 30».

1

2

12.1.2. Способствовать формированию работников ответственного отношения к своему здоровью овладеть практическими методами и приемами по укреплению и сохранению собственного физического и психического здоровья.

12.1.3. Способствовать привлечению общественного внимания и вовлечению представителей педагогического сообщества и социальных партнёров к вопросам развития физкультурно-спортивной деятельности работников образования, созданию условий для развития физической культуры и спорта педагогов образовательной организации

12.1.4. Проводить согласованную политику в области развития культуры, спорта, организации детского и семейного отдыха, через совместное посещение спортивных и культурных мероприятий. Улучшать спортивную базу образовательной организации.

12.1.5. Обеспечивать проведение мероприятий, направленных на ведение здорового образа жизни, привлечение работников к регулярным занятиям физической культурой и спортом.

12.1.6. Обеспечивать участие в районных спортивных мероприятиях: лыжня России, осенний кросс, Спартакиада.

12.2. Работодатель:

12.2.1. Осуществляет руководство и контроль за состоянием условий безопасного и здоровьесберегающего труда в образовательной организации.

12.2.2. Обеспечивает проведение обучения по восстановлению и сохранению психофизического здоровья необходимого для решения профессиональных задач.

12.2.3. Создает условия работникам для быстрого и эффективного снятия эмоционального перенапряжения, восстановления работоспособности, оказания консультативной помощи психологом образовательной организации.

12.2.4. Создает условия для двигательной активности работников в обеденные перерывы (установка теннисного стола в доступном для работников месте, предоставление помещения для проведения производственной гимнастики, организация музыкального сопровождения и др.).

12.2.5. Способствует организации правильного питания работников, пропагандирует здоровое питание.

12.2.6. Осуществляет учет и регулярный анализ причин производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников, совместно с профкомом разрабатывает рекомендации и мероприятия по их снижению и предупреждению.

12.2.7. Обеспечивают проведение предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, в соответствии с требованиями Приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. №302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда», а так же Постановления Кабинета Министров Республики Татарстан от 14 мая 2013 г. №325 «Об организации проведения обязательных предварительных, периодических медицинских осмотров (обследований) работников образовательных организаций и организаций социального обслуживания, находящихся в ведении Республики Татарстан» с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения.

12.2.8. Обеспечивают за счет средств работодателя обязательное психиатрическое освидетельствование работников в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. №695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

12.2.9. Обеспечивают обязательное социальное страхование работников в соответствии с требованиями Федерального закона от 24 июля 1998 г. №125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

12.2.10. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года 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 труда, 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 с работодателем.

12.2.11. Использует помещения и оборудование медицинских кабинетов, спортивных залов, бассейна учреждения в организации спортивно-оздоровительной работы с сотрудниками.

12.2.12. Способствует организации бесплатных спортивных секций и кружков для работников учреждения.

12.3. Первичная профсоюзная организация:

12.3.1. Проводит в образовательной организации мониторинг по определению существующих практик и дополнительных возможностей для создания здоровьесберегающего пространства, условий для занятия физической культурой и спортом работников учреждения и организации медицинской помощи работников образования.

12.3.2. Организует участие коллектива в мероприятиях по формированию у работников умения и желания заботиться о своём здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии:

- курсов повышения квалификации «Интерактивные методы профилактики синдрома эмоционального выгорания педагогов «Искусство управления стрессом»;

- конкурса «Здоровое решение»

- Спартакиады работников образования (настольный теннис, шахматы, волейбол);

- акции – велопробег «Зарядись энергией Профсоюза»;

- Спортивного ориентирования;

- «Веселые старты»;

- тренинга по профилактике профессионального выгорания педагога.

12.3.3. Способствует участию в городском проекте «Феникс», организованного психолого-педагогическим центром «Ресурс» города Казани по профилактике профессионального выгорания педагога.

12.3.4. Оказывает информационно-консультативную поддержку работникам организации, направленную на сохранение и укрепление физического и психологического здоровья.

12.3.5. Осуществляет общественный контроль за обеспечением безопасности работников и созданием здоровьесберегающей среды, включая профилактику насилия в отношении работников.

12.3.6. Осуществляет пропаганду физической культуры, спорта, здорового образа жизни транслируя опыт организации через средства массовой информации: газеты «Мой Профсоюз», «Новое слово», «Профжизнь» и социальные сети.

ХIII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями, комиссией для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 30» Советского района г. Казани.

13.2. Стороны договорились и обязуются:

13.2.1. Обеспечивать реальное выполнение и действенный контроль за выполнением коллективного договора, осуществляя взаимодействие в различных формах и предоставляя друг другу всю необходимую информацию.

13.2.2. Совместно разрабатывать и утверждать решением комиссии по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год.

13.2.3. Проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора и отчитываться о его выполнении на общем собрании работников не реже одного раза в год.

13.2.4. Разъяснять положения и обязательства сторон коллективного договора работникам организации.

13.2.5. Представлять другой стороне необходимую информацию в рамках осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 15 дней *(но не позднее одного месяца)* со дня получения соответствующего письменного запроса.

13.2.6. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по коллективному договору, несут дисциплинарную и иную ответственность, установленную законодательством Российской Федерации, в том числе по предложениям и требованиям первичной профсоюзной организации.

13.2.7. Первичная профсоюзная организация отвечает за невыполнение обязательств по коллективному договору в части, относящейся непосредственно к первичной профсоюзной организации, в порядке, установленном Уставом Профсоюза, вплоть до досрочного прекращения полномочий.

XIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Работодатель обязуется ознакомить под роспись с текстом коллективного договора (изменениями и дополнениями в коллективный договор), а также со всеми локальными нормативными актами организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложениями к коллективному договору, всех работников МБУДО «ДМШ № 30» **в течение 7 дней после его подписания**, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора, а также предоставлять работникам полную и достоверную информацию, связанную с их трудовыми правами и интересами.

14.2. В месячный срок со дня подписания коллективного договора выборный орган первичной профсоюзной организации доводит содержание коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза.

14.3. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) копию коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте МБУДО «ДМШ № 30» в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

14.4. Каждый принимаемый на работу в организацию работник до подписания трудового договора должен быть ознакомлен работодателем с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью под роспись.

14.5. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с «_____» _____ 2021 и действует по «_____» _____ 2024 год включительно.

14.6. До истечения указанного срока стороны вправе продлевать действие коллективного договора на срок до трех лет, продлевать коллективный договор с изменениями и дополнениями или заключить новый коллективный договор.

Предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия рассматриваются комиссией по подготовке, заключению, контролю исполнения коллективного договора и оформляются соглашением (дополнительным соглашением) сторон.

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

14.7. В соответствии с частью четвертой статьи 43 ТК РФ коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МБУДО «ДМШ № 30», реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем МБУДО «ДМШ № 30».

14.8. При реорганизации МБУДО «ДМШ № 30» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.9. При смене формы собственности МБУДО «ДМШ № 30» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

14.10. При ликвидации МБУДО «ДМШ № 30» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.11. Коллективный договор (изменения и дополнения в коллективный договор) в течение семи дней со дня подписания сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

14.12. Настоящий коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью данного коллективного договора:

От работодателя:

Директор
МБУДО «ДМШ № 30»
Советского района г. Казани

_____ Ю.З.Камалова

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУДО «ДМШ № 30»
Советского района г. Казани

_____ О.М.Комиссарова

М.П.

«___» _____ 20___ г.

«Согласовано»

Председатель профкома МБУДО
«Детская музыкальная школа № 30»
Советского района г. Казани
_____ О.М.Комиссарова

«Утверждаю»

Директор МБУДО
«Детская музыкальная школа № 30»
Советского района г. Казани
_____ Ю.З.Камалова

**Правила
внутреннего трудового распорядка для работников
МБУДО «Детская музыкальная школа № 30»
Советского района г. Казани**

I. Общие положения

1.1. Настоящие правила внутреннего трудового распорядка (далее Правила) составлены в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «Об Образовании в Российской Федерации», Порядком организации и осуществления образовательной деятельности по общеобразовательным программам и устанавливает взаимные права и обязанности работодателя (администрации) и работников, ответственность за их соблюдение и исполнение.

1.2. Правила – локальный нормативный акт муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 30» Советского района г. Казани (далее МБУДО «ДМШ № 30»), регламентирующий в соответствии с Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора (контракта), режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила преследуют следующие цели:

- обеспечение необходимых организационных условий для нормального высокопроизводительного труда на научной основе;
- рациональное использование рабочего времени;
- укрепление трудовой дисциплины;
- воспитание у работников МБУДО «ДМШ № 30» сознательного отношения к своей работе;
- обеспечение высокого качества деятельности учреждения.

1.4. Вопросы, связанные с применением Правил внутреннего трудового распорядка, решаются администрацией МБУДО «ДМШ № 30» в пределах предоставленных ей прав, а в случаях, предусмотренных действующим законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка, совместно и (или) по согласованию с профсоюзным комитетом. Эти вопросы решаются также трудовым коллективом МБУДО «ДМШ № 30» в соответствии с его полномочиями.

1.5. Правила изучаются каждым работником МБУДО «ДМШ № 30».

II. Правила приема и увольнения работников ДМШ № 30

2.1. Для работников МБУДО «ДМШ № 30» работодателем является МБУДО «ДМШ № 30», в лице директора Камаловой Ю.З.

Работники МБУДО «ДМШ № 30» реализуют право на труд путем заключения трудового договора – соглашения между работодателем и работником о работе в данном учреждении. Только с заключением трудового договора гражданин становится членом данного трудового коллектива и подчиняется его внутреннему трудовому распорядку.

Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа в двух экземплярах, один из которых хранится в МБУДО «ДМШ № 30», другой – у работника.

2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку.

2.3. Педагогические работники, принимаемые на работу, обязаны представить соответствующие документы об образовании или профессиональной подготовки: диплом, аттестат, удостоверение, копии, которых заверенные администрацией, должны быть оставлены в личном деле работника.

2.4. При поступлении на работу по совместительству работники обязаны представить администрации справку с основного места работы и заверенную копию трудовой книжки.

2.5. Прием на работу в МБУДО «ДМШ № 30» без предъявления указанных документов не допускается.

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

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

2.8. При приеме на работу (до подписания трудового договора) директор обязан ознакомить работника под роспись с правилами трудового распорядка, иными локальными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

2.9. На всех работников МБУДО «ДМШ № 30», проработавших свыше 5 дней ведутся трудовые книжки в порядке, установленном действующим законодательством.

2.10. На работающих по совместительству трудовые книжки ведутся по основному месту работы.

2.11. При заполнении трудовых книжек директор МБУДО «ДМШ № 30» руководствуется Инструкцией о порядке ведения трудовых книжек на предприятиях, в учреждениях и организациях.

2.12. Трудовые книжки и вкладыши к ним работников хранятся как бланки строгой отчетности в МБУДО «ДМШ № 30».

2.13. С каждой записью вносимой на основании приказа в трудовую книжку администрация МБУДО «ДМШ № 30» обязана ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (форма 2-Т).

2.14. На каждого работника МБУДО «ДМШ № 30» директором ведется личное дело, которое состоит: из личного листка по учету кадров, аттестационного листа, автобиографии, копии документа об образовании, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний для работы в МБУДО «ДМШ № 30», выписок из приказов по МБУДО «ДМШ № 30» о назначении, результатах аттестации, переводе, перемещении по службе, увольнении, а также поощрениях и награждениях.

2.15. Личное дело работника хранится в МБУДО «ДМШ № 30», в том числе и после увольнения, до достижения им возраста до 75 лет.

2.16. При приеме работника или переводе его в установленном порядке на другую работу в МБУДО «ДМШ № 30» его администрация обязана:

- ознакомить работника с порученной работой (должностной инструкцией), условиями и оплатой труда и разъяснить его права и обязанности в соответствии с Уставом МБУДО «ДМШ № 30»;

- ознакомить его с настоящими Правилами внутреннего трудового распорядка, инструкциями по организации охраны жизни и здоровья детей, проинструктировать по технике безопасности, гигиене и санитарии труда, противопожарной охране и другими правилами по охране труда с оформлением в журнале установленной формы.

2.17. Перевод работника МБУДО «ДМШ № 30» на другую работу производится в соответствии с действующим законодательством, только с согласия работника и оформляется приказом.

2.18. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством.

2.19. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, предупредив об этом работодателя (администрацию) письменно за две

недели. По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а администрация МБУДО «ДМШ № 30» обязана выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. А в случаях, когда заявление работника об увольнении по собственному желанию обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в учебное заведение, переход на пенсию и др.), администрация МБУДО «ДМШ № 30» расторгает трудовой договор в срок, о котором просит работник.

2.20. По договоренности между работником и администрацией МБУДО «ДМШ № 30» трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.21. Срочный трудовой договор подлежит расторжению досрочно по требованию работника в случае его болезни или инвалидности, препятствующих выполнению работы по договору, нарушения администрацией МБУДО «ДМШ № 30» законодательства о труде, коллективного договора или трудового договора и по другим уважительным причинам.

2.22. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях ликвидации МБУДО «ДМШ № 30», сокращения численности или штата работников допускаются, если невозможно перевести работника, с его согласия, на другую работу.

2.23. Помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации МБУДО «ДМШ № 30», предусмотренных законодательством, основаниями для увольнения педагогического работника МБУДО «ДМШ № 30» по инициативе администрации МБУДО «ДМШ № 30» до истечения срока трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение Устава МБУДО «ДМШ № 30»;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться без согласия профсоюзного комитета.

2.24. Расторжение трудового договора по инициативе администрации МБУДО «ДМШ № 30» в случаях:

- сокращения численности или штата работников,
- несоответствия работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации,
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, без согласия выборного профсоюзного органа не допускаются. За работниками, утратившими трудоспособность в связи с трудовым увечьем или профессиональным заболеванием, место работы (должность) сохраняется до восстановления трудоспособности или установления инвалидности.

2.25. Расторжение трудового договора с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе администрации МБУДО «ДМШ № 30» не допускаются, кроме случаев ликвидации организации, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством. Обязательное трудоустройство указанных работников осуществляется администрацией МБУДО «ДМШ № 30» также в условиях их увольнения по окончании срочного трудового договора. На период трудоустройства за ними сохраняется средняя заработная плата, но не свыше трех месяцев со дня окончания срочного трудового договора.

2.26. Прекращение трудового договора оформляется приказом директора МБУДО «ДМШ № 30». В день увольнения администрация МБУДО «ДМШ № 30» обязана выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении и произвести с ним окончательный расчет. Запись о причинах увольнения в трудовую книжку должна быть произведена в точно соответствии с формулировкой законодательства и со ссылкой на

соответствующую статью, пункт Трудового кодекса РФ. Днем увольнения считается последний день работы.

III. Основные обязанности работников ДМШ № 30

3.1. Работники МБУДО «ДМШ № 30» обязаны:

- добросовестно выполнять трудовые обязанности;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- бережно относиться к имуществу МБУДО «ДМШ № 30»;
- выполнять установленные нормы труда;
- вовремя приходить на работу;
- соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного исполнения возложенных обязанностей;
- воздерживаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности;
- своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;
- экономно расходовать материалы для кружковой работы, канцелярские товары, электроэнергию;
- строго соблюдать Инструкцию по охране жизни и здоровья детей, требования по охране труда, технике безопасности, производственной санитарии, гигиене труда и противопожарной охране, предусмотренные соответствующими правилами и инструкциями;
- содержать свое рабочее место в порядке с учетом требований к образовательному учреждению дополнительного образования детей;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- присутствовать на педагогических, методических советах, совещаниях, семинарах, учебных, организуемых с целью повышения профессионального мастерства педагога;
- всемерно повышать качество выполняемой работы, проявлять творческую инициативу, направленную на достижение высоких результатов учебно-воспитательной, инструктивно-методической и организационно-массовой работы, реализовать в полном объеме дополнительные образовательные программы в соответствии с учебным планом, обеспечивать качество дополнительной образовательной подготовки своих выпускников;
- систематически повышать свой научно-теоретический уровень и деловую квалификацию;
- вести себя достойно, быть всегда внимательным к воспитанникам, вежливыми с их родителями и членами коллектива, не создавать конфликтных ситуаций;
- соблюдать и охранять правила и свободы обучающихся;
- владеть навыками безопасного ведения работ, исключая причинение ущерба своему здоровью и здоровью других работников, знать правила оказания первой помощи пострадавшим;
- проходить в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда;
- проходить в установленные сроки периодические медицинские обследования;
- работать в специальной одежде, специальной обуви, пользоваться средствами индивидуальной защиты, если это предусмотрено правилами и инструкциями;
- в случаях, предусмотренных законодательством, проходить периодические медицинские осмотры и выполнять рекомендации по результатам проведенных обследований состояния здоровья;
- немедленно сообщить своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве во время учебно-воспитательного процесса, признаках

профессионального заболевания, а также ситуациях, которые создают угрозу жизни и здоровью людей;

- выполнять другие законные требования администрации МБУДО «ДМШ № 30» и лиц, осуществляющих надзор и контроль, за соблюдением законодательства об охране труда;
- отказаться от выполнения работ в случаях возникновения непосредственной опасности для жизни и здоровья, не предусмотренных трудовым договором, а также при не обеспечении средствами индивидуальной и коллективной защиты.

3.2. Педагогические работники проходят обязательную аттестацию согласно Порядка аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276.

3.3. Круг основных обязанностей (работ) педагогических работников, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала определяется Уставом МБУДО «ДМШ № 30», Правилами внутреннего трудового распорядка, Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих (принятых Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26 августа 2010 г. № 761н), Постановлением Правительства РФ от 08.08.2013 года №678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций», а также должностными инструкциями и положениями, утвержденными в установленном порядке.

3.4. Педагогические работники имеют право работать по совместительству в других организациях, учреждениях в свободное от основной работы время, но не в ущерб основной работе.

3.5. Работники МБУДО «ДМШ № 30» несут ответственность за жизнь, здоровье и безопасность вверенных им обучающихся на все время учебных занятий и массовых мероприятий, проводимых как в учреждении, так, и вне его.

IV. Основные обязанности администрации ДМШ № 30

4.1. Администрация МБУДО «ДМШ № 30» обязана:

- правильно организовывать труд работников МБУДО «ДМШ № 30» в соответствии с их специальностью, квалификацией, закрепить за каждым из них определенное место работы, обеспечить исправное состояние оборудования, здоровые и безопасные условия труда;
- обеспечить строгое соблюдение трудовой и производственной дисциплины, постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу, направленную на ее укрепление, устранение потерь рабочего времени, рациональное использование трудовых ресурсов, формирование стабильного трудового коллектива, создание благоприятных условий работы МБУДО «ДМШ № 30»;
- своевременно принимать меры воздействия к нарушителям трудовой дисциплины, учитывая при этом мнение трудового коллектива: работника, появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения, не допускать к исполнению своих обязанностей в данный рабочий день и принять соответствующие меры согласно законодательству;
- принимать меры к своевременному обеспечению МБУДО «ДМШ № 30» необходимым оборудованием, учебными пособиями, хозяйственными инвентарем; обеспечить сохранность имущества МБУДО «ДМШ № 30», сотрудников и обучающихся;
- выдавать заработную плату в установленные сроки, обеспечивать соблюдение условий оплаты труда работников, расходование средств фонда заработной платы; доплат и надбавок, премиального фонда;

- обеспечивать своевременное предоставление отпусков всем работникам МБУДО «ДМШ № 30» в соответствии с графиком; предоставление установленных им льгот и преимуществ, содействовать улучшению их жилищно-бытовых условий;
- проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией на соответствие производственных объектов требованиям по охране труда;
- обеспечить безопасность эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и применяемых материалов, сырья, средств индивидуальной и коллективной защиты; предусмотреть беспрепятственный доступ во все помещения, кабинеты МБУДО «ДМШ № 30» в условиях чрезвычайной обстановки;
- принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе надлежащие меры по оказанию первой помощи пострадавшим;
- обеспечивать соблюдение законодательства об охране труда, а также расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с положениями, утвержденными в установленном порядке; выдать пострадавшему работнику заверенную копию акта о несчастном случае на производстве в срок не позднее трех дней после окончания расследования по нему;
- обеспечивать контроль, за соблюдением работниками требований нормативных правовых актов об охране труда; бесплатную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на производствах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, связанных с загрязнением: эффективный контроль за уровнем воздействия вредных и (или) опасных условий труда на здоровье работников; возмещение вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей: обучение, инструктаж работников и проверку знаний норм, правил и инструкций по охране труда, а также переподготовку и повышение квалификации ответственных лиц по правилам устройства и безопасной эксплуатации оборудования и объектов повышенной опасности;
- обязательные страхования работников от временной нетрудоспособности вследствие заболевания, а также от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний правил, норм и инструкций по охране труда;
- информировать работников о состоянии условий и охраны труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся работникам средствах индивидуальной защиты, компенсациях и льготах;
- организовать надлежащее санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников, режим труда и отдыха работников, установленный законодательством;
- беспрепятственно допускать представителей органов государственного управления в области охраны труда, органов государственного управления в области охраны труда, органов государственного надзора и контроля, общественного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда в МБУДО «ДМШ № 30»;
- предоставлять органам государственного управления в области охраны труда, органам государственного надзора и контроля, общественного контроля за соблюдением охраны труда в МБУДО «ДМШ № 30», своевременную уплату взносов страховщику на страхование от несчастных случаев и профессиональных заболеваний. А также штрафа, наложенного органами государственного надзора и контроля в области охраны труда за нарушение законов и иных нормативных правовых актов по охране труда, а также о всех подлежащих регистрации несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях;

- выполнять предписания органов государственного надзора и контроля в области охраны труда, принимаемых в пределах предоставленных им полномочий.

4.2. Администрация МБУДО «ДМШ № 30» несет ответственность за жизнь и здоровье детей, работников во время их пребывания в помещениях здания МБУДО «ДМШ № 30», а также во время мероприятий, проводимых с обучающимися МБУДО «ДМШ № 30» под руководством Отдела образования «Управления образования Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани» по Советскому району и Управления образования Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани.

4.3. Администрация МБУДО «ДМШ № 30» обязана:

- постоянно осуществлять организаторскую и воспитательную работу с кадрами, направленную на создание условий для внедрения научной организации труда, устранение потерь рабочего времени, осуществление мероприятий по повышению качества работы, дисциплины и культуры труда, опираясь на трудовой коллектив;

- совершенствовать учебно-воспитательную, инструктивно-методическую и организационно-массовую работу с обучающимися и педагогическими работниками;

- проводить мероприятия по повышению уровня научно-теоретической подготовки и деловой квалификации работников МБУДО «ДМШ № 30»;

- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников, обеспечивать их участие в управлении МБУДО «ДМШ № 30». В полной мере, используя для этого собрания трудового коллектива, педсоветы, различные формы и структуры самоуправления в педагогическом коллективе, своевременно рассматривать критические замечания и предложения работников и сообщить о принятых мерах.

4.4. Должностные лица, входящие в состав администрации, так же, как и другие работники, состоят в трудовых отношениях с МБУДО «ДМШ № 30» и поэтому несут обусловленные МБУДО «ДМШ № 30» определенные трудовые обязанности, установленные должностными инструкциями. Но, кроме этого, администрация МБУДО «ДМШ № 30» является еще и представителем МБУДО «ДМШ № 30» и потому наделяется особыми полномочиями и обязанностями по представительству интересов администрации перед работниками.

4.5. Администрация МБУДО «ДМШ № 30» исполняет свои обязанности в соответствующих случаях, предусмотренных законодательством, с учетом полномочий трудового коллектива.

V. Рабочее время и его использование

5.1. Время начала и окончания ежедневной работы в МБУДО «ДМШ № 30» устанавливается приказом директора в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и графика сменности с соблюдением установленной продолжительности рабочего дня за неделю или другой учетный период и расписания учебных занятий.

5.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между учебными занятиями на основании личного заявления работника. Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут и не более 2-х часов на основании личного заявления работника (статья 108 ТК РФ).

5.3. Директор МБУДО «ДМШ № 30» или его заместители обязаны обеспечить учет рабочего времени всех работников МБУДО «ДМШ № 30».

5.4. Педагогический персонал МБУДО «ДМШ № 30» работает в соответствии с расписанием учебных занятий, утвержденным директором МБУДО «ДМШ № 30» по согласованию с профсоюзным комитетом. Расписание составляется с учетом педагогической целесообразности и максимальной экономии времени педагога дополнительного образования, но не более восьми астрономических часов в день (для штатных работников) и не более четырех астрономических часов в день (для совместителей) с обязательными 10-15-минутными перерывами через каждые 45 минут, которые включаются в рабочее время педагога дополнительного образования.

5.5. Педагогам дополнительного образования МБУДО «ДМШ № 30» запрещается изменять по своему усмотрению расписание и место проведения занятий.

5.6. Режим работы директора и его заместителей, заведующих отделами, методистов, педагогов-организаторов, определяется графиком, составленным с таким расчетом, чтобы во время функционирования МБУДО «ДМШ № 30» руководящие работники находились в МБУДО «ДМШ № 30».

5.7. Продолжительность рабочего времени для педагогического и обслуживающего персонала МБУДО «ДМШ № 30» определяется расписанием учебных занятий и график сменности.

5.8. Учебная нагрузка педагога дополнительного образования на новый учебный год устанавливается директором МБУДО «ДМШ № 30» по согласованию с профсоюзным комитетом в зависимости от количества учебных групп и количества учебных часов, предусмотренных для объединений.

5.9. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования определяется до ухода в отпуск и не должен превышать полутора ставок (для штатных работников - не более 28 часов в неделю, совместителей – не более 9 часов в неделю). В исключительных случаях с разрешения соответствующего органа управления образования и с письменного согласия работника учебная нагрузка указанных педагогов дополнительного образования может быть установлена в большем объеме.

5.10. Неполная учебная нагрузка работника, для которого МБУДО «ДМШ № 30» является местом основной работы, может быть определена с его согласия, выраженного в письменной форме.

5.11. Объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года. Уменьшение учебной нагрузки в период учебного года допускается только в случае отсева учащихся, явившегося причиной для закрытия учебной группы.

5.12. Работа учебно-вспомогательного, младшего обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком, утвержденным директором МБУДО «ДМШ № 30». Для некоторых категорий работников в МБУДО «ДМШ № 30» (например, для гардеробщиков и сторожей) может быть установлен суммированный учет рабочего времени.

5.13. Расписание учебных занятий и графики сменной должности должны быть объявлены работникам под расписку и вывешены на видном месте: расписание, как правило, не позднее, чем за один месяц, графики сменности за две недели до введения их в действие.

5.14. Режим работы МБУДО «ДМШ № 30» определяется Отделом образования Советского района г. Казани. При работе МБУДО «ДМШ № 30» в течение всей недели выходной день каждого работника определяется администрацией с учетом расписания учебных занятий и графиком сменности.

5.15. Привлечение работников к работе в установленные для них выходные, а также в праздничные дни запрещается. В исключительных случаях отдельные работники МБУДО «ДМШ № 30» могут быть задействованы в праздничные и выходные дни для проведения массовых и других мероприятий, согласно распоряжения Главы администрации Советского

района г. Казани либо приказа соответствующего органа управления образованием, после издания приказа директора, согласованным с профсоюзным комитетом.

5.16. Запрещается привлекать к дежурству и к некоторым видам работ в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет.

5.17. Компенсацией за работу в выходные и праздничные дни является предоставление другого дня отдыха в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.18. Работникам МБУДО «ДМШ № 30», для которых установлен суммированный учет рабочего времени работа в праздничные дни, как правило, включается в месячную норму часов и компенсируется в установленном порядке.

5.19. Администрация МБУДО «ДМШ № 30» привлекает работников к дежурству в МБУДО «ДМШ № 30». Дежурство должно начинаться не ранее, чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после окончания занятий. График дежурства утверждается директором МБУДО «ДМШ № 30» по согласованию с профкомом на месяц и вывешивается на видном месте.

5.20. Женщины, имеющие детей в возрасте от трех до четырнадцати лет, работники, имеющие детей-инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими возраста восемнадцати лет, работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, и инвалиды могут привлекаться к сверхурочным работам только с их согласия, причем инвалиды в случае, если такие работы не запрещены им медицинскими рекомендациями.

5.21. Работники, имеющие детей в возрасте до трех лет, и работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, могут привлекаться к работам в ночное время только с их согласия.

5.22. Общие собрания работников МБУДО «ДМШ № 30» проводятся по мере необходимости, но не реже двух раз в год. Заседания педагогического совета – один раз в квартал.

5.23. Родительские собрания детских объединений созываются по усмотрению руководителей коллективов, но не реже одного раза в полугодие.

5.24. Заседание педагогического совета и общее собрания работников МБУДО «ДМШ № 30» должны продолжаться, как правило, не более двух часов, родительские собрания – не более полутора – двух часов.

5.25. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается администрацией МБУДО «ДМШ № 30» с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы МБУДО «ДМШ № 30». График отпусков составляется на каждый учебный год не позднее 5 мая текущего года, утверждается администрацией ДМШ и доводится до всех работников МБУДО «ДМШ № 30».

5.26. Всем работникам МБУДО «ДМШ № 30», как правило, ежегодные отпуска предоставляются в период летних школьных каникул.

5.27. Предоставление отпуска директору МБУДО «ДМШ № 30» оформляется приказом Отделом образования «Управления образования Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани» по Советскому району, а другим работникам – приказом по МБУДО «ДМШ № 30». Продолжительность ежегодного отпуска работников ДМШ устанавливается в соответствии с действующим законодательством.

5.28. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников. В эти периоды они привлекаются администрацией к педагогической, организационной, методической работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. В случае превышения времени работы педагогу производится почасовая оплата труда.

5.29. В каникулярное время учебно–вспомогательный и обслуживающий персонал МБУДО «ДМШ № 30» привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана, др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.30. По соглашению между работником и администрацией МБУДО «ДМШ № 30» может устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. По просьбе беременной женщины, работника, имеющего ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им возраста восемнадцати лет, или работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, администрация МБУДО «ДМШ № 30» обязана устанавливать им неполный рабочий день или неполную рабочую неделю.

5.31. Женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет, предоставляется еженедельно не менее 2-х часов свободного от работы времени в неделю или один свободный день в месяц, если в этом месяце данный работник не находился на больничном, неоплачиваемом, очередном отпуске. При этом оплата труда производится в размере 50 % от оклада.

5.32. Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, по заявлению может предоставляться отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до четырнадцати календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по их желанию может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно. Перенесение отпуска без сохранения заработной платы на следующий рабочий год не допускается.

5.33. Педагогическим и другим работникам МБУДО «ДМШ № 30» запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание уроков (занятий) и график работы;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность уроков (занятий) и перерывов (перемен) между ними;
- отвлекать обучающихся во время учебного года на работы, не связанные с учебным процессом;
- освобождать обучающихся от занятий для выполнения общественных поручений;
- удалять обучающихся с учебных занятий;
- отвлекать педагогических работников и руководителей в рабочее время от их непосредственной работы, вызывать или снимать их с работы для выполнения общественных обязанностей и проведения разного рода мероприятий, не связанных с производственной деятельностью;
- приглашать без служебной необходимости посторонних лиц в помещения МБУДО «ДМШ № 30»;
- курить и распивать спиртные напитки в помещении МБУДО «ДМШ № 30»;
- хранить в помещениях МБУДО «ДМШ № 30» легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

5.34. На учебных занятиях объединения, детского коллектива посторонние лица могут присутствовать только с разрешения администрации МБУДО «ДМШ № 30».

5.35. Входить в помещения во время проведения учебных занятий разрешается только директору МБУДО «ДМШ № 30», заместителю директора по УВР, заведующим отделами.

5.36. Делать замечания по поводу работы во время проведения учебных занятий не разрешается. В случае необходимости такие замечания делаются администрацией МБУДО «ДМШ № 30» в отсутствие обучающихся.

VI. Поощрения за успехи в работе

6.1. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, плановых заданий, успехи в обучении и воспитании детей, положительный и безупречный труд, новаторство и другие

достижения в работе администрацией МБУДО «ДМШ № 30» применяются следующие поощрения:

- а) объявляется благодарность;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком;
- г) награждение Почетными грамотами.

При применении поощрений учитывается мнение трудового коллектива.

6.2. За особые трудовые заслуги педагогические работники МБУДО «ДМШ № 30» представляются в вышестоящие органы в установленном порядке для награждения нагрудными знаками, орденами, медалями и для присвоения почетных званий. Поощрения объявляются в приказе, доводятся до сведения всего коллектива МБУДО «ДМШ № 30» и заносятся в трудовую книжку отличившегося работника.

6.3. Работникам, успешно и добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, предоставляются преимущества и льготы в области социально-культурного и жилищно-бытового обслуживания (путевки в санатории и дома отдыха, улучшение жилищных условий и т. п.)

6.4. Коллектив МБУДО «ДМШ № 30» имеет право использовать за успехи в труде меры общественного поощрения, выдвигать работников для морального и материального поощрения; высказывать мнение по кандидатурам, представляемым к государственным наградам, устанавливать дополнительные льготы и преимущества за счет средств, выделенных согласно действующему порядку на эти цели, для лучших работников, а также лиц, длительное время добросовестно работающих во данном учреждении.

VII. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

7.1. Нарушение трудовой дисциплины, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей, влечет за собой применение мер дисциплинарного или общественного воздействия, а также применения иных мер, предусмотренных действующим законодательством.

7.2. За нарушение трудовой дисциплины администрация МБУДО «ДМШ № 30» применяет следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение.

7.3. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено за систематическое неисполнение работником без уважительных причин обязанностей, возложенных на него трудовым договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом МБУДО «ДМШ № 30» или должностной инструкцией.

7.4. Если к работнику ранее применялись меры дисциплинарного или общественного взыскания, за прогул (в т.ч. за отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня), а также за появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории МБУДО «ДМШ № 30») в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, предусмотренных трудовым договором или действующим законодательством, работник может быть уволен без согласования с профсоюзным комитетом.

7.5. Увольнение педагогических работников осуществляется в этом случае администрацией МБУДО «ДМШ № 30» по ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации:

· - за прогул, т.е. отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены)

администрация МБУДО «ДМШ № 30» вправе уволить данного работника по ст.81 п.6а Трудового кодекса РФ;

· за появление на работе (на своем рабочем месте либо на территории МБУДО «ДМШ № 30») в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения администрация МБУДО «ДМШ № 30» вправе уволить данного работника по ст.81 п.6б Трудового кодекса РФ.

7.6. Дисциплинарные взыскания применяются директором МБУДО «ДМШ № 30», в пределах предоставленных прав.

7.7. Администрация МБУДО «ДМШ № 30» имеет право вместо применения дисциплинарного взыскания передать вопрос о нарушении трудовой дисциплины на рассмотрение коллектива учреждения, общего собрания работников или общественной организации.

7.8. Дисциплинарные взыскания на директора МБУДО «ДМШ № 30» налагаются Отделом образования «Управления образования Исполнительного комитета муниципального образования г. Казани» по Советскому району.

7.9. Для применения взыскания от нарушителя трудовой дисциплины должно быть затребовано объяснение в письменной форме. Отказ работника дать объяснение не может служить препятствием для применения взыскания.

7.10. Дисциплинарные взыскания применяются администрацией непосредственно за обнаружением поступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни или пребывания работника в отпуске.

7.11. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения поступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

7.12. За каждое нарушение трудовой дисциплины может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

7.13. При применении взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка, обстоятельства при которых он совершен, предшествующая работа и поведение работника МБУДО «ДМШ № 30».

7.14. Приказ о применении дисциплинарного взыскания с указанием мотивов его применения объявляется работнику, подвергнутому взысканию под расписку в трехдневный срок. Приказ в необходимых случаях доводится до сведения работников МБУДО «ДМШ № 30».

7.15. Если в течение года со дня наложения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не подвергавшимся дисциплинарному взысканию.

7.16. Директор, а также соответствующие должностные лица органов образования в пределах предоставленных им прав по своей инициативе или ходатайству трудового коллектива могут издать приказ (распоряжение) о снятии взыскания, не ожидая истечения года.

7.17. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

7.18. Трудовой коллектив вправе снять им примененное взыскание досрочно, до истечения года со дня его применения, а также ходатайствовать о досрочном снятии дисциплинарного взыскания или о прекращении действия иных мер, примененных администрацией за нарушение трудовой дисциплины, если член коллектива не допустил нового нарушения дисциплины и проявил себя, как добросовестный работник.

7.19. Правила внутреннего трудового распорядка вывешиваются на видном месте.

ПРАВА И ЛЬГОТЫ

предоставляемые педагогическим работникам образовательных организаций Республики Татарстан при подготовке и проведении аттестации

I. Права аттестуемых работников

Педагогический работник имеет право:

- заявиться на аттестацию для установления соответствия уровня его квалификации требованиям, предъявляемым квалификационным категориям (первой или высшей);
- лично присутствовать во время его аттестации на заседании аттестационной комиссии, о чем письменно уведомляет аттестационную комиссию;
- представлять в аттестационную комиссию собственные сведения, характеризующие его трудовую деятельность за период с даты предыдущей аттестации (при первичной аттестации – с даты поступления на работу);
- обжаловать результаты аттестации в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки;
- получить информацию от работодателя о вакантных должностях или работе, соответствующей квалификации работника, или вакантных нижестоящих должностях или нижеоплачиваемой работе в случае расторжения с работником трудового договора в соответствии с пунктом 3 части 1 ст. 81 ТК РФ на основании решения аттестационной комиссии о несоответствии работника занимаемой должности;
- заявиться на проведение аттестации с целью установления квалификационной категории независимо от продолжительности работы в организации, в том числе, в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком;
- истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

II. Применение упрощенных форм профессиональной экспертизы при прохождении аттестации с целью установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей)

2.1. При прохождении педагогическими работниками аттестации с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) могут быть предусмотрены упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки профессиональной деятельности педагогических работников на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) для следующих категорий педагогических работников, повторно аттестующихся на высшую или первую квалификационную категорию:

- работники образования, имеющие государственные награды по профилю педагогической деятельности (включая почетные звания «Заслуженный учитель» и др. почетные звания, Почетные грамоты, нагрудные знаки), независимо от года награждения;
- победители, призеры, дипломанты, лауреаты международных, федеральных, республиканских, муниципальных профессиональных конкурсов по профилю деятельности аттестуемого работника («Учитель года», «Воспитатель года» и др.), независимо от года проведения конкурса;
- педагогические работники, подготовившие воспитанников – победителей и призеров (1-3 места) международных, федеральных, республиканских, муниципальных предметных олимпиад, конкурсов, смотров, соревнований, проходивших в течение 5 лет перед аттестацией работника.

2.2. Упрощенные формы профессиональной экспертизы, оценки профессиональной деятельности на основе результатов их работы, предусмотренных пунктами 36 и 37 Порядка, при условии, что их деятельность связана с соответствующими направлениями работы (без привлечения независимых аттестационных экспертов) применяются при аттестации педагогических работников, повторно или впервые заявляющихся на высшую либо первую квалификационную категорию:

- при наличии у них статуса (диплома) победителя конкурса в рамках реализации приоритетного национального проекта «Образование», гранта «Наш лучший учитель», независимо от года проведения конкурса (гранта), либо подготовивших в течение последних пяти лет двух и более призеров (1-3 места) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) предметных олимпиад (для учащихся общеобразовательных организаций) или конкурсов профессионального мастерства (для обучающихся в учреждениях профессионального образования); либо подготовивших в течение последних пяти лет и более призеров (1-3 место) муниципальных, республиканских, федеральных, международных (очных) конкурсов (для воспитанников и педагогов дошкольных образовательных организаций, организаций дополнительного образования);
- участвовавших в проведении профессиональной экспертизе в составе экспертных групп при аттестационной комиссии Министерства образования и науки Республики Татарстан не менее трех лет в период, предшествующей аттестации.

III. Льготы по установлению уровня оплаты труда работника во взаимосвязи с имеющейся квалификационной категорией

3.1. В соответствии с отраслевым Соглашением, заключенным между Общероссийским профсоюзом образования и Министерством образования и науки Российской Федерации, квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. № 276 (далее – Порядок), учитываются в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой, присвоена категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственного образовательного учреждения, а также учреждений и организаций, не являющимися образовательными, на работу в государственные и муниципальные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком;

- при установлении уровня оплаты труда на должностях, по которым применяется наименование «старший» (старший воспитатель – воспитатель, старший педагог дополнительного образования - педагог дополнительного образования, старший методист – методист, старший инструктор-методист - инструктор-методист, старший тренер-преподаватель - тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория;

- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться категория, присвоенная по должности, указанной в графе № 1
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы), социальный педагог, педагог-организатор, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю основной работы), учитель, преподаватель, ведущий занятия по профильным темам из курса основного предмета, (например, валеология как часть курса биологии, или профильные темы по медицинской подготовке из курса «Основы безопасности жизнедеятельности»)
Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель учреждения среднего профессионального образования музыкального профиля	Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер
Преподаватель детской музыкальной, художественной школы, школы искусств, учреждений культуры, музыкальный руководитель, концертмейстер	Учитель музыки общеобразовательного учреждения, преподаватель музыкальных дисциплин среднего профессионального образования
Концертмейстер	Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем основной работы)
Преподаватель детской музыкальной школы (школы искусств учреждений культуры), учитель музыки общеобразовательного учреждения, музыкальный руководитель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной	Концертмейстер

работы с профилем основной работы)	
Библиотекарь	Педагог-библиотекарь
Педагог-библиотекарь	Библиотекарь

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают профили работы (деятельности), рассматриваются Министерством образования и науки Республики Татарстан, к чьей компетенции относится присвоение квалификационной категории, на основании письменного заявления.

3.2. Уровень оплаты труда педагогического работника, установленный ему по ранее имевшейся квалификационной категории сохраняется на срок не более одного года со дня возобновления трудовой деятельности (выхода из отпуска) в случае, если срок действия квалификационной категории истек:

- в период нахождения педагогического работника в отпуске по беременности и родам и уходу за ребенком до достижения им трех лет, либо срок ее действия заканчивается в текущем году;

- в период длительной потери трудоспособности (2 месяца и более) в связи с тяжелым заболеванием при наличии у работника листа нетрудоспособности или медицинского заключения (справки) о наличии заболевания, вызвавшего длительную потерю трудоспособности;

- в период, когда работник пенсионного возраста, имеющий первую или высшую квалификационную категорию, уведомил письменно работодателя об увольнении по собственному желанию по окончании текущего учебного года. Данная льгота однократная;

- в случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

«Согласовано»

Председатель профкома МБУДО
«Детская музыкальная школа № 30»
Советского района г. Казани
_____ О.М.Комиссарова

«Утверждаю»

Директор МБУДО
«Детская музыкальная школа № 30»
Советского района г. Казани
_____ Ю.З.Камалова

**Положение
о критериях оценки эффективности деятельности работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 30» Советского района г. Казани**

I. Общие положения

1.1. Настоящее положение (далее Положение) разработано в соответствии с Приказом Министерства образования и науки Республики Татарстан от 25.06.2013 г. № 2441/13 «Об утверждении критериев оценки эффективности деятельности руководителей государственных и муниципальных учреждений Республики Татарстан» и Уставом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 30» Советского района г. Казани (далее – МБУДО «ДМШ № 30»).

1.2. Цель оценки результативности деятельности работников – обеспечение зависимости оплаты педагогического труда от результатов работы путем объективного оценивания результатов педагогической деятельности и осуществления на их основе материального стимулирования за счет соответствующих выплат из стимулирующей части фонда оплаты труда МБУДО «ДМШ № 30».

1.3. Данное Положение ориентировано на выявление персональных качеств личности педагогического работника, способствующих успешности обучающихся и направлено на повышение качества обучения и воспитания в условиях реализации программы развития МБУДО «ДМШ № 30».

1.4. Фонд оплаты труда за качество составляет не менее 15% от фонда оплаты труда основного персонала МБУДО «ДМШ № 30» по основному месту работы по основной должности (с учетом нагрузки) штатного персонала, не включая вакансии.

1.5. Данное положение распространяется на следующие категории педагогических работников:

- заместителя директора по УВР;
- заместителя директора по АХЧ;
- заведующих отделами;
- методистов;
- педагогов дополнительного образования;
- концертмейстеров;
- заведующего библиотекой;
- балетмейстера (хореографа).
-

II. Основания и порядок проведения оценки результативности деятельности педагогических работников

2.1. Основанием для оценки результативности деятельности педагогических работников служит портфолио (портфель профессиональных достижений), в которой собраны личные профессиональные достижения в образовательной деятельности, результаты обучения, воспитания и развития учащихся, вклад работника в развитие системы образования за определенный период времени, а также участие в общественной жизни МБУДО «ДМШ № 30».

2.2. Стимулирующие выплаты осуществляются только основным работникам, имеющим стаж работы в МБУДО «ДМШ № 30» не менее 6 месяцев.

2.3. Для проведения объективной внешней оценки результативности профессиональной деятельности работника на основе его личного портфолио в образовательном учреждении приказом директора МБУДО «ДМШ № 30» создается Комиссия, состоящая из представителей администрации, председателя профкома.

2.4. Результаты работы Комиссии оформляются протоколами, срок хранения которых - 3 года. Решения Комиссии принимаются на основе открытого голосования путем подсчета простого большинства голосов.

2.5. В установленные приказом директора сроки (не менее чем за две недели до заседания Комиссии, на которой планируется рассмотрение вопроса о распределении стимулирующего фонда оплаты труда) педагогические работники передают в Комиссию собственные портфолио с заполненным собственноручно оценочным листом, содержащим самооценку показателей результативности, с приложением документов подтверждающих и уточняющих их деятельность.

2.6. Определяются 2 (два) отчетных периода:

- 1 - февраль, март, апрель, май, июнь – *выплаты производятся с 1 сентября по 31 января;*
- 2- сентябрь, октябрь, ноябрь, декабрь, январь – *выплаты производятся с 1 февраля по 31 августа.*

2.7. Результаты экспертной оценки оформляются Комиссией в оценочном листе результативности деятельности педагогических работников за отчетный период. Результаты оформляются в баллах за каждый показатель результативности.

2.8. Количество баллов одного педагогического работника определяется Критериями по должностям и не должно превышать:

- заместителя директора по УВР – 70 баллов;
- заместителя директора по АХЧ – 65 баллов;
- заведующих отделами – 65 баллов;
- методистов – 55 баллов;
- педагогов дополнительного образования – 50 баллов;
- концертмейстеров - 50 баллов;
- заведующего библиотекой - 50 баллов;
- балетмейстера (хореографа) - 50 баллов.

2.9. Стимулирующие выплаты основным работникам при переходе с одной должности на другую сохраняются на весь отчетный период.

2.10. При выходе из декретного отпуска работник имеет право на стимулирующие выплаты на отчетный период в размере 15 баллов.

2.10. Стимулирующие выплаты производятся только приказом директора МБУДО «ДМШ № 30» на основании протокола комиссии.

III. Заключительные положения

3.1. Настоящее Положение распространяется на всех педагогических работников МБУДО «ДМШ № 30» и действует до принятия нового.

«Согласовано»
 Председатель профкома МБУДО
 «Детская музыкальная школа № 30»
 Советского района г. Казани
 _____ О.М.Комиссарова

«Утверждаю»
 Директор МБУДО
 «Детская музыкальная школа № 30»
 Советского района г. Казани
 _____ Ю.З.Камалова

**Критерии
 оценки эффективности работников МБУДО «Детская музыкальная школа № 30» Советского района г. Казани**

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой показате ль	Периодичнос ть изменения	Порядок расчета	Итого
заместитель директора по УВР						
2	Сохранность контингента	учащихся	10	2 раза в год	Потеря контингента: до 10% – 10 балла, от 10% - 15% - 5 балла, свыше 15% - 0 баллов Основание: стат.отчеты по итогам учебного года	
4	Организация контроля образовательной деятельности в МБУДО «ДМШ № 30»	единиц	10	2 раза в год	Наличие графика посещений учебных занятий, справок, аналитических материалов по итогам посещений: 4 – 8 бпосещений в неделю - 5 балла, 3 - 5 посещений в неделю - 3 балла, 1 - 2 посещения в неделю - 1 балл	
5	Участие воспитанников МБУДО «ДМШ № 30» в конкурсах, фестивалях.	мероприяти я	10	2 раза в год	По результатам участия воспитанников (победители и призеры I – III места) на конкурсах, фестивалях начисляется – 10 баллов, республиканского -9 баллов, городского уровня – 7 баллов, районного уровня – 5 баллов, участие – 3 балла, не участие – 0 баллов	
6	Участие педагогических работников МБУДО «ДМШ № 30» в конкурсах, фестивалях	мероприяти я	10	2 раза в год	По результатам участия педагогических работников (победители и призеры I – III места) на конкурсах, фестивалях федерального уровня начисляется – 10 баллов, республиканского -9 баллов, городского уровня – 7 баллов, районного уровня – 5 баллов, участие – 3 балла, не участие – 0 баллов	

7	Квалификационный уровень педагогических работников по итогам аттестации	%	10	2 раза в год	Количество педагогических работников высшей и первой кв. категории не менее 50% - 10 баллов, от 30% до 50% - 5 баллов, менее 30% - 0 баллов	
9	Обобщение и распространение педагогического опыта	мероприятия	10	2 раза в год	По результатам участия педагогических работников в научно-практических конференциях, семинарах (выступления, публикации) международного уровня – 10 баллов, федерального уровня начисляется – 9 баллов, межрегионального – 8 баллов, республиканского – 7 баллов, городского уровня – 5 балла, районного уровня – 2 балла, участие – 1 балл, не участие – 0 баллов	
10	Организация и проведение мероприятий по распоряжению вышестоящих органов	мероприятия	10	2 раза в год	Учитывается наличие приказов о проведении: республиканского уровня – 10 баллов, городского – 8 баллов, районного - 6 баллов	
Итого -70 баллов						
заместитель директора по АХР						
1	Обеспечение условий в МБУДО «ДМШ № 30» для выполнения:					
1.1	- требований пожарной безопасности	единиц	5	1 раз в год	При наличии актов, предписаний и их невыполнения – 0 баллов, отсутствие актов, предписаний или их своевременное выполнение – 5 баллов	
1.2	- требований охраны труда	единиц	10	1 раз в год	При наличии актов, предписаний и их невыполнения – 0 баллов, отсутствие актов, предписаний или их своевременное выполнение – 5 баллов	
1.3	- обеспечение стабильной деятельности МБУДО «ДМШ № 30»	%	10	2 раза в год	Отсутствие аварийных ситуаций – 10 баллов, при наличии аварии – 0 баллов	
4	Развитие материально-технической базы МБУДО «ДМШ № 30»	%	10	1 раз в год	Учитывается балансовая стоимость основных средств на конец отчетного периода (А) и на начало отчетного периода (В) $A/B*100\%$ менее 90% - 3 балла, от 100% и выше – 5 баллов	
5	Результаты инвентаризации товарно-материальных ценностей (наличие фактов недостачи и излишков)	единиц	10	2 раза в год	За каждый факт недостачи или излишков материальных ценностей вес критерия уменьшается на 0,5 балла	

7	Готовность учреждения к новому учебному году	акт	10	1 раз в год	Учитывается своевременное подписание актов о приемке УДО (не позднее 7 дней после начала учебного года)	
8	Обеспечение безопасности жизнедеятельности участников образовательного процесса	единиц	10	2 раза в год	Отсутствие случаев травматизма, несчастных случаев в МБУДО «ДМШ № 30» - 5 баллов	
Итого - 65 баллов						
педагог дополнительного образования						
1	Сохранность контингента объединения в течение учебного года	учащихся	4	2 раза в год	Потеря контингента: до 10% – 4 балла, от 10% - 15% - 2 балла, свыше 15% - 0 баллов Основание: стат.отчеты по итогам полугодия	
2	Сохранность контингента обучающихся 2-го и последующих годов обучения	учащихся	4	2 раза в год	2-го года обучения (12-15 человек) – 2 балла, 3-го года обучения и последующих годов обучения (не менее 10-12 чел.) – 4 балла Основание: списочный состав обучающихся, личные дела	
3	Участие педагога в профессиональных конкурсах	мероприятия	4	2 раза в год	Призовое место (I – III места) международного, федерального уровня – 4 балла, республиканского, межрегионального уровня – 3 балла, городского уровня – 2 балла, районного уровня – 1 балл, не участие – 0 баллов	
4	Обобщение и распространение педагогического опыта	мероприятия	5	2 раза в год	По результатам участия педагога в научно-практических конференциях, семинарах (выступления, публикации) федерального уровня начисляется – 5 баллов, республиканского – 4 балла, городского уровня – 3 балла, районного уровня – 2 балла, участие – 1 балл, не участие – 0 баллов	
5	Разработка и публикация методических рекомендаций, пособий, сборников по своему профилю деятельности	единиц	3	2 раза в год	Учитываются методические рекомендации, пособия, сборники на бумажном и электронных носителях, находящихся в фонде МБУДО «ДМШ № 30» - 3 балла, отсутствие – 0 баллов	
6	Разработка и внедрение авторских программ	единиц	3	2 раза в год	Учитывается наличие авторских образовательных программ педагога на бумажном и электронных носителях,	

					отмеченные дипломами федерального уровня - 3 балла, республиканского уровня – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	
7	Организация диагностики образовательной деятельности в объединении:					
7.1	Охват диагностикой обучающихся объединения	%	4	2 раза в год	% охвата диагностикой обучающихся объединения от общего числа занимающихся: 100% - 4 балла, от 90% до 100% - 2 балла, от 50% до 90% -1 балл, менее 50% - 0 баллов Основание: карта показателей диагностирования	
7.2	Качество образовательной деятельности в объединении	%	4	2 раза в год	% качества образовательного процесса: до 50% - 2 балла, от 50% до 70% - 3 балла, выше 70% – 4 балла Основание: карта показателей диагностирования	
8	Выполнение учебно-тематического и календарного плана образовательной программы	%	4	2 раза в год	Полностью (100%) выполнена образовательная программа – 4 балла, выполнена частично по объективным причинам - 2 балла, не выполнена – 0 баллов	
9	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференций	мероприятия	5	2 раза в год	По результатам участия (I – III места) в мероприятиях федерального уровня начисляется – 5 баллов, республиканского – 4 балла, городского уровня – 3 балла, районного уровня – 2 балла, участие – 1 балл, не участие – 0 баллов Основание: отчет педагога по итогам учебного года	
10	Организация и проведение массовых мероприятий	мероприятия	5	2 раза в год	Городского уровня – 5 баллов, районного уровня – 3 балла, МБУДО «ДМШ № 30» – 1 балл Учитывается наличие приказов о проведении, положений, сценарий, программ, т.д.	
11	Проведение мастер-классов, семинаров для педагогических работников	мероприятия	5	2 раза в год	Республиканского уровня – 5 баллов, городского уровня – 4 балла, районного уровня – 3 балла, МБУДО «ДМШ № 30» – 1 балл Учитывается наличие приказов о проведении, положений, программ	

	Итого - 50 баллов					
концертмейстер						
1	Сохранность контингента объединения в течение учебного года	учащихся	4	2 раза в год	Потеря контингента: до 10% – 4 балла, от 10% - 15% - 2 балла, свыше 15% - 0 баллов Основание: статотчеты по итогам полугодия	
2	Сохранность контингента обучающихся 2-го и последующих годов обучения	учащихся	4	2 раза в год	2-го года обучения (12-15 человек) – 2 балла, 3-го года обучения и последующих годов обучения (не менее 10-12 чел.) – 4 балла Основание: списочный состав обучающихся, личные дела	
3	Участие концертмейстера в профессиональных конкурсах	мероприяти е	4	2 раза в год	Призовое место (I – III места) международного, федерального уровня – 4 балла, республиканского, межрегионального уровня – 3 балла, городского уровня – 2 балла, районного уровня – 1 балл, не участие – 0 баллов	
4	Обобщение и распространение педагогического опыта	мероприяти я	5	2 раза в год	По результатам участия концертмейстера в научно-практических конференциях, семинарах (выступления, публикации) федерального уровня начисляется – 5 баллов, республиканского – 4 балла, городского уровня – 3 балла, районного уровня – 2 балла, участие – 1 балл, не участие – 0 баллов	
5	Разработка и публикация методических рекомендаций, пособий, сборников по своему профилю деятельности	единиц	3	2 раза в год	Учитываются методические рекомендации, пособия, сборники на бумажном и электронных носителях, находящихся в фонде МБУДО «ДМШ № 30» - 3 балла, отсутствие – 0 баллов	
6	Разработка и внедрение авторских сборников	единиц	3	2 раза в год	Учитывается наличие авторских сборников на бумажном и электронных носителях, отмеченные дипломами федерального уровня - 3 балла, республиканского уровня – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	
7	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференций	мероприяти я	5	2 раза в год	По результатам участия (I – III места) в мероприятиях федерального уровня начисляется – 5 баллов, республиканского – 4 балла, городского уровня – 3 балла, районного	

					уровня – 2 балла, участие – 1 балл, не участие – 0 баллов Основание: отчет педагога по итогам учебного года	
8	Участие в подготовке совместно с педагогом дополнительного образования воспитанников объединения к выступлению в массовых мероприятиях	мероприятия	5	2 раза в год	Городского уровня – 5 баллов, районного уровня – 3 балла, МБУДО «ДМШ № 30» – 1 балл Учитывается наличие приказов о проведении, положений, сценарий, программ, т.д.	
9	Участие совместно с педагогом дополнительного образования в проведении мастер-классов, семинаров для педагогических работников	мероприятия	5	2 раза в год	Республиканского уровня – 5 баллов, городского уровня – 4 балла, районного уровня – 3 балла, МБУДО «ДМШ № 30» – 1 балл Учитывается наличие приказов о проведении, положений, программ	
10	Доля музыкального материала концертмейстера аранжированного согласно поставленным художественным задачам	%	6	2 раза в год	100% аранжированного музыкального материала – 6 баллов, частично- 3 балла, использование чужого музыкального материала – 0 баллов	
11	Обеспечение пополнения и обновления фонда партитур, др. специализированной литературы объединения, отдела	единиц	2	2 раза в год	Регулярность пополнения и обновления фонда партитур, др. специализированной литературы – 2 балла, не регулярно – 0 баллов	
14	Участие в составе комиссий, жюри различных мероприятий	мероприятия	4	2 раза в год	Городского уровня – 4 балла, районного уровня – 3 балла, микрорайон – 2 балла, МБУДО «ДМШ № 30» - 1 балл	
Итого - 50 баллов						
балетмейстер (хореограф)						
1	Сохранность контингента объединения в течение учебного года	учащихся	4	2 раза в год	Потеря контингента: до 10% – 4 балла, от 10% - 15% - 2 балла, свыше 15% - 0 баллов Основание: статотчеты по итогам полугодия	
2	Сохранность контингента обучающихся 2-го и последующих годов обучения	учащихся	4	2 раза в год	2-го года обучения (12-15 человек) – 2 балла, 3-го года обучения и последующих годов обучения (не менее 10-12 чел.) – 4 балла Основание: списочный состав обучающихся, личные дела	
3	Участие балетмейстера (хореографа) в профессиональных конкурсах	мероприятия	4	2 раза в год	Призовое место (I – III места) международного, федерального уровня – 4 балла, республиканского, межрегионального уровня	

					– 3 балла, городского уровня – 2 балла, районного уровня – 1 балл, не участие – 0 баллов	
4	Обобщение и распространение педагогического опыта	мероприяти я	5	2 раза в год	По результатам участия балетмейстера а в научно-практических конференциях, семинарах (выступления, публикации) федерального уровня начисляется – 5 баллов, республиканского – 4 балла, городского уровня – 3 балла, районного уровня – 2 балла, участие – 1 балл, не участие – 0 баллов	
5	Разработка и публикация методических рекомендаций, пособий, сборников по своему профилю деятельности	единиц	3	2 раза в год	Учитываются методические рекомендации, пособия, сборники на бумажном и электронных носителях, находящихся в фонде МБУДО «ДМШ № 30» - 3 балла, отсутствие – 0 баллов	
6	Разработка и внедрение авторских программ	единиц	3	2 раза в год	Учитывается наличие авторских образовательных программ балетмейстера на бумажном и электронных носителях, отмеченные дипломами федерального уровня - 3 балла, республиканского уровня – 2 балла, отсутствие – 0 баллов	
7	Наличие призовых мест по итогам участия воспитанников в конкурсах, соревнованиях, фестивалях, научно-практических конференций	мероприяти я	5	2 раза в год	По результатам участия (I – III места) в мероприятиях федерального уровня начисляется – 5 баллов, республиканского – 4 балла, городского уровня – 3 балла, районного уровня – 2 балла, участие – 1 балл, не участие – 0 баллов Основание: отчет педагога по итогам учебного года	
8	Организация и проведение массовых мероприятий	мероприяти я	5	2 раза в год	Городского уровня – 5 баллов, районного уровня – 3 балла, МБУДО «ДМШ № 30» – 1 балл Учитывается наличие приказов о проведении, положений, сценарий, программ, т.д.	
9	Проведение мастер-классов, семинаров для педагогических работников	мероприяти я	5	2 раза в год	Республиканского уровня – 5 баллов, городского уровня – 4 балла, районного уровня – 3 балла, МБУДО «ДМШ № 30» – 1 балл	

					Учитывается наличие приказов о проведении, положений, программ	
10	Участие в организации и проведении показательных выступлений детских творческих коллективов МБУДО «ДМШ № 30»	мероприятия	8	2 раза в год	Федерального уровня – 8 баллов, республиканского уровня – 6 баллов, городского уровня – 4 балла, районного уровня – 3 балла, МБУДО «ДМШ № 30» – 1 балл Учитывается наличие приказов о проведении, положений, программ	
Итого - 50 баллов						
заведующий библиотекой						
1	Обращаемость фонда литературы	единиц	6	полугодовая	Среднее число книговыдач, приходящихся на единицу фонда: более 150 книг – 6 баллов, от 50 до 149 книг – 3 балла, менее 50 книг – 1 балл Отслеживается по журналу учета работы	
2	Посещаемость	единиц	6	2 раза в год	Среднее количество посещений на 1 читателя в год: 6 посещений – 6 баллов, от 3 до 5 посещений – 3 балла, менее 3 посещений -1 балл. Отслеживается по журналу учета работы	
3	Читаемость	единиц	5	2 раза в год	Количество книг, прочтенных 1 читателем в течение года: более 10 книг – 5 баллов, от 5 до 9 книг – 3 балла, менее 5 книг – 1 балла Отслеживается по журналу учета работы	
4	Работа и корректировка электронного каталога библиотечного фонда, работа в локальной сети МБУДО «ДМШ № 30»		5	2 раза в год	Регулярность обновления данных в информационной базе: ежемесячно – 5 балла, 1 раз в квартал – 1 балл, не проводятся – 0 баллов	
5	Обобщение и распространение педагогического опыта	мероприятия	8	2 раза в год	По результатам участия в научно-практических конференциях, семинарах (выступления, публикации) международного уровня – 8 баллов, федерального уровня начисляется – 7 баллов, межрегионального – 6 баллов, республиканского – 5 баллов, городского уровня – 3 балла, районного уровня – 2 балла, не участие – 0 баллов	
6	Организация и проведение массовых мероприятий	мероприятия	8	2 раза в год	Федерального уровня – 8 баллов, межрегионального – 7 баллов, республиканского – 6 баллов, городского – 5	

					баллов, районного уровня – 3 балла, МБУДО «ДМШ № 30» – 1 балл Учитывается наличие приказов о проведении, положений, сценарий, программ, т.д.	
7	Участие в профессиональных конкурсах	мероприяти е	8	2 раза в год	Призовое место (I – III места) международного уровня – 8 баллов, федерального уровня – 7 баллов, межрегионального уровня – 6 балла, республиканского – 5 баллов, городского – 3 балла, районного – 2 балла, не участие – 0 баллов	
8	Участие в составе комиссий, жюри различных мероприятий	мероприяти я	4	2 раза в год	Городского уровня – 4 балла, районного уровня – 3 балла, микрорайон – 2 балла, МБУДО «ДМШ № 30» - 1 балл	
	Итого - 50 баллов					

«Согласовано»

Председатель профкома МБУДО
«Детская музыкальная школа № 30»
Советского района г. Казани
_____ О.М.Комиссарова

«Утверждаю»

Директор МБУДО
«Детская музыкальная школа № 30»
Советского района г. Казани
_____ Ю.З.Камалова

**Положение
об использовании премиальной части фонда оплаты труда работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 30» Советского района г. Казани**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об использовании премиальной части оплаты труда (далее – Положение) разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации; Федеральным законом ФЗ-273 от 29.12.2012 года «Об образовании в Российской Федерации»; Постановлением Кабинета Министров Республики Татарстан от 18.08.2008 № 592 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Республики Татарстан»; Положением об условиях оплаты труда работников профессиональных квалификационных групп должностей работников образования государственных учреждений Республики Татарстан, Постановление КМ РТ от 24.08.2010 г. № 678; Уставом Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 30» Советского района г. Казани (далее – МБУДО «ДМШ № 30»).

1.2. Действие Положения направлено на развитие творческой инициативы работников и дополнительные стимулирования передового педагогического опыта.

1.3. Результатом использования данного Положения является создание благоприятных условий для повышения качества и результатов трудовой деятельности работников учреждения.

1.4. Ответственность за исполнение Положения возлагается на директора МБУДО «ДМШ № 30».

II. Формирование фонда премирования

2.1. Фонд по начислению премии работникам МБУДО «ДМШ № 30» составляет 2% от Фонда оплаты труда и иных выплат стимулирующего характера по основной должности по основному месту работы. Премия не выплачивается сотрудникам-совместителям.

2.2. Размеры, порядок и условия осуществления премиальных и иных поощрительных выплат по итогам работы определяются настоящим Положением и коллективным договором.

2.3. Премирование производится приказом директора МБУДО «ДМШ № 30» на основании ходатайства заведующего отделом.

2.4. Премиальные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам МБУДО «ДМШ № 30» одновременно за квартал, в связи с получением знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иными основаниями.

2.5. Премии, начисленные одному работнику, максимальным размером не ограничены. Общая сумма премий, выплачиваемых работникам МБУДО «ДМШ № 30», не должна превышать установленные фонды премирования по учреждению.

2.6. Премии распределяются в суммарно-балльном выражении.

2.7. Премии распределяются с учетом больничных листов, очередных административных, ученических отпусков.

2.8. Лица, совершившие прогул или другое грубое нарушение дисциплины, а также не участвующие в деятельности учреждения лишаются премии.

2.9. Премированию подлежат только сотрудники, имеющие стаж работы в МБУДО «ДМШ № 30» не менее 6 месяцев, кроме сотрудников, показавших высокие результаты работы.

III. Основные критерии оценки труда работников

3.1. Размеры премий определяется решением Комиссии по распределению материального поощрения.

3.2. Учитываются основные показатели деятельности ДМШ.

IV. Понижающие показатели премирования

4.1. Заведующие отделами, заведующий библиотекой, балетмейстер, методисты, педагоги-организаторы

1. За невыполнение планов работы.
2. За несоблюдение графика документооборота.
3. За нарушение правил внутреннего распорядка.
4. За непосещение совещаний, педагогических советов, методических семинаров по неуважительной причине.

4.2. Педагоги дополнительного образования

1. Отсутствие документов (план учебного занятия, журнал учета работы объединения).
2. Замечания по ведению журнала учета работы объединения.
3. За нарушение правил внутреннего распорядка.
4. За отсев обучающихся в учебной группе без уважительных причин.
5. За невыполнение образовательных программ, или учебно-тематического плана, утвержденных администрацией.
6. За непосещение совещаний, педагогических советов, методических семинаров по неуважительной причине.

4.3. Решение Комиссии оформляется протоколом, и утверждается приказом директора МБУДО «ДМШ № 30».

V. Заключительные положения

5.3. Дополнения и изменения к настоящему Положению рассматриваются на общем собрании работников МБУДО «ДМШ № 30».

5.4. Настоящее Положение действует до принятия нового с даты введения его в действие приказом директора МБУДО «ДМШ № 30».

5.5. Положение может быть пролонгировано, но не более чем на 1 год.

«Согласовано»
 Председатель профкома МБУДО
 «Детская музыкальная школа № 30»
 Советского района г. Казани
 _____ О.М.Комиссарова

«Утверждаю»
 Директор МБУДО
 «Детская музыкальная школа № 30»
 Советского района г. Казани
 _____ Ю.З.Камалова

**Критерии
 оценки труда работников МБУДО «Детская музыкальная школа № 30» Советского района г. Казани
 для поощрения из премиальной части фонда оплаты труда**

для руководителей, педагогических работников

№ п/п	Наименование критерия	Единица измерения	Весовой показатель	Периодичность изменения	Порядок расчета	Итого
1	Благодарственные письма, грамоты, награды	единиц	0 - 6	квартальная	благодарственные письма, грамоты: районного уровня – 1 балл, городского – 2, республиканского – 3, федерального – 4 почетные знаки, медали, т.д.: республиканского – 5, федерального – 6	
2	Выступления и публикации тезисов педагога в научно-практических конференциях, семинарах, методических объединениях	единиц	0 - 4	квартальная	выступления на районных семинарах, методических объединениях, научно-практических конференциях - 1 балл, на городских – 2, республиканских – 3, федеральных – 4,	
3	Организация, проведение педагогическим работником научно-практических конференций, семинарах, методических объединениях	единиц	0 - 5	квартальная	организация и проведение районных семинаров, методических объединений – 1 балла, городских – 2, республиканских - 3, федеральных - 4 Основание: наличие приказа, распоряжения, положения	
4	Участие воспитанников в массовых мероприятиях (фестивалях, концертах, т.д.)	единиц	0 - 3	квартальная	на уровне МБУДО «ДМШ № 30» - 0,3 балла, районном уровне – 0,5, городском – 1, республиканском – 2, региональном – 2,5, федеральном – 3 Основание: наличие приказа, распоряжения, положения	

5	Результативные выступления воспитанников объединений на конкурсах, фестивалях		0 - 5	квартальная	на районном уровне – 1 балл, городском – 2, республиканском – 3, региональном – 4, федеральном – 5 Основание: наличие дипломов	
6	Участие педагогов в массовых мероприятиях (фестивалях, концертах, конкурсов, т.д.)	единиц	0 - 6	квартальная	на уровне МБУДО «ДМШ № 30» - 1 балл, районном уровне – 2, городском – 3, республиканском – 4, региональном – 5, федеральном – 6 Основание: наличие приказа, распоряжения	
7	Организация, проведение массовых мероприятий (фестивалей, концертов, конкурсов, т.д.)	единиц	0 - 6	квартальная	на уровне МБУДО «ДМШ № 30» - 1 балл, районном уровне – 2, городском – 3, республиканском – 4, региональном – 5, федеральном – 6 Основание: наличие приказа, распоряжения	
8	Выполнение заданий вышестоящих органов управления	единиц	0 - 3	квартальная	районного уровня – 1 балл, городского – 2, республиканского – 3 Основание: наличие приказа, распоряжения	
9	Ведение и оформление документации строгой отчетности (органов управления образования, пенсионного фонда, налоговых, т.д.)	единиц	0 - 3	квартальная	районного уровня – 1 балл, городского – 2, республиканского – 3	
10	За выполнение работ, не входящих в должностные обязанности	единиц	0 - 1	квартальная	1 балл	
11	Охват обучающихся объединения проводимыми мероприятиями		0 - 1	квартальная	до 50% учащихся об общего числа обучающихся – 0,5 балла, от 50% до 100% - 1	
					Итого	

«Согласовано»

Председатель профкома МБУДО
«Детская музыкальная школа № 30»
Советского района г. Казани
_____ О.М.Комиссарова

«Утверждаю»

Директор МБУДО
«Детская музыкальная школа № 30»
Советского района г. Казани
_____ Ю.З.Камалова

**Положение
о комиссии по охране труда
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Детская музыкальная школа № 30» Советского района г. Казани**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение о комиссии по охране труда разработано в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Типовым положением о комитете (комиссии) по охране труда, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 29.05.2006 г. № 41 для организации совместных действия работодателя, работников, профессиональных союзов или иного уполномоченного работниками представительного органа по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, травматизма воспитанников и сохранению здоровья работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детская музыкальная школа № 30» Советского района г.Казани (далее – МБУДО «ДМШ № 30»).

1.2. Настоящее Положение предусматривает основные задачи, функции и права комиссии по охране труда.

1.3. Комиссия по охране труда является основной частью системы управления охраной труда МБУДО «ДМШ № 30», а также одной из форм участия работников в управлении учреждением в области охраны труда. Ее работа строится на принципах социального партнерства.

1.4. Комиссия по охране труда взаимодействует с государственными органами управления охраной труда, органами федеральной инспекции труда, другими государственными органами надзора и контроля, а также с технической инспекцией труда профсоюзов.

1.5. Комиссия по охране труда в своей деятельности руководствуется законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации об охране труда, генеральным, региональным, отраслевым (межотраслевым), территориальным соглашениям, коллективным договором (соглашением об охране труда), Уставом МБУДО «ДМШ № 30», локальными нормативными правовыми актами МБУДО «ДМШ № 30».

1.6. Настоящее Положение о комиссии по охране труда утверждается директором МБУДО «ДМШ № 30» с учетом мнения первичной профсоюзной организации и общим собранием работников.

II. Задачи комиссии по охране труда

Задачами комиссии по охране труда являются:

2.1. Разработка на основе предложений членов Комиссии по охране труда программы совместных действий директора, профессионального союза по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

2.2. Организация проведения проверок состояния условий и охраны труда на рабочих местах, подготовка соответствующих предложений директору МБУДО «ДМШ № 30» по решению проблем охраны труда на основе анализа состояний условий и охраны труда, производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

2.3. Информирование работников МБУДО «ДМШ № 30» о состоянии условий и охраны труда на рабочих местах, существующем риске повреждения здоровья и о полагающихся работникам компенсациях за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, средствах индивидуальной защиты.

III. Функции комиссии по охране труда

Функциями Комиссии по охране труда являются:

3.1. Рассмотрение предложений директора, работников, профессионального союза для выработки рекомендаций, направленных на улучшение условий и охраны труда работников МБУДО «ДМШ № 30».

3.2. Оказание содействия директору в организации обучения работников МБУДО «ДМШ № 30» по охране труда, безопасным методам и приемам выполнения работ, а также проверки знаний требований охраны труда и проведения своевременного и качественного инструктажа работников по охране труда.

3.3. Участие в проведении обследований состояния условий и охраны труда в МБУДО «ДМШ № 30», рассмотрение их результатов и выработке рекомендаций директору по устранению выявленных нарушений.

3.4. Информирование работников МБУДО «ДМШ № 30» о проводимых мероприятиях по улучшению условий и охраны труда, профилактике производственного травматизма, профессиональных заболеваний.

3.5. Доведение до сведения работников МБУДО «ДМШ № 30» результатов аттестации рабочих мест по условиям труда и сертификации работ по охране труда.

3.6. Информирование работников МБУДО «ДМШ № 30» о действующих нормативах по обеспечению смывающими и обеззараживающими средствами, сертифицированной специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, правильности их применения, организации хранения, стирки, чистки, ремонта, дезинфекции и обеззараживания.

3.7. Содействие в организации проведения предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров и соблюдения медицинских рекомендаций при трудоустройстве.

3.8. Участие в рассмотрении вопросов финансирования мероприятий по охране труда в МБУДО «ДМШ № 30», обязательного социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также осуществление контроля за расходованием средств МБУДО «ДМШ № 30» и филиал Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по РТ направляемых на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

3.9. Подготовка и представление директору МБУДО «ДМШ № 30» предложений по совершенствованию работ по охране труда и сохранению здоровья работников, созданию системы морального и материального поощрения работников, соблюдающих требования охраны труда и обеспечивающих сохранение и улучшение состояния здоровья.

3.10. Рассмотрение проектов локальных нормативных правовых актов по охране труда и подготовка предложений по ним директору, первичной профсоюзной организации.

IV. Права комиссии по охране труда

Комиссия по охране труда имеет следующие права:

4.1. Получать от директора МБУДО «ДМШ № 30» информацию о состоянии условий труда на рабочих местах, производственного травматизма и профессиональных заболеваний, наличии опасных и вредных производственных факторов и мерах по защите от них, о существующем риске повреждения здоровья.

4.2. Заслушивать на заседаниях комиссии по охране труда сообщения директора (его представителей) и других работников МБУДО «ДМШ № 30» о выполнении ими обязанностей по обеспечению безопасных условий и охраны труда на рабочих местах и соблюдению гарантий прав работников на охрану труда.

4.3. Заслушивать на заседаниях комиссии по охране труда работников МБУДО «ДМШ № 30», допустивших нарушения требований охраны труда, повлекших за собой тяжелые последствия и вносить директору предложения о привлечении их к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.4. Участвовать в подготовке предложений к разделу коллективного договора (соглашения по охране труда) по вопросам, находящимся в компетенции комиссии по охране труда.

4.5. Вносить директору предложения о поощрении работников МБУДО «ДМШ № 30» за активное участие в работе по созданию условий труда, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

4.6. Содействовать разрешению трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, изменением условий труда, вопросами предоставления работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, компенсаций.

V. Организация деятельности комиссии по охране труда

5.1. Комиссия по охране труда создается по инициативе директора и (или) по инициативе работников либо их представительного органа на паритетной основе (каждая

сторона имеет один голос вне зависимости от общего числа представителей стороны) из представителей директора, профессионального союза.

5.2. Численность комиссии по охране труда определяется на общем собрании работников МБУДО «ДМШ № 30», по взаимной договоренности сторон, представляющих интересы директора и работников МБУДО «ДМШ № 30».

5.3. Выдвижение в комиссию по охране труда представителей работников МБУДО «ДМШ № 30» может осуществляться на основании решения общего собрания работников; выборного органа первичной профсоюзной организации, представителей директора – директором МБУДО «ДМШ № 30».

5.4. Состав комиссии по охране труда утверждается приказом директора МБУДО «ДМШ № 30».

5.5. Комиссия по охране труда избирает из своего состава председателя, заместителей от каждой стороны и секретаря. Председателем комиссии является директор или ответственный представитель выборного профсоюзного органа, секретарем – работник службы охраны труда.

5.6. Комиссия по охране труда осуществляет свою деятельность в соответствии с разрабатываемыми им регламентом и планом работы.

5.7. Члены комиссии по охране труда информируют не реже одного раза в год общее собрание работников МБУДО «ДМШ № 30» или выборный орган первичной профсоюзной организации о проделанной ими в комиссии работе. Общее собрание работников МБУДО «ДМШ № 30» или выборный орган первичной профсоюзной организации вправе отзывать из комиссии по охране труда своих представителей и выдвигать в его состав новых представителей. Директор МБУДО «ДМШ № 30» вправе своим решением отзывать своих представителей из комиссии по охране труда и назначать вместо них новых представителей.

5.8. Члены комиссии по охране труда должны проходить обучение по охране труда за счет средств филиала Регионального отделения Фонда социального страхования Российской Федерации по РТ в соответствии с порядком, установленным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по нормативно-правовому регулированию в сфере труда, по направлению директора на специализированные курсы не реже одного раза в три года.

5.9. Обеспечение деятельности комиссии по охране труда, его членов (освобождение от основной работы на время исполнения обязанностей, прохождения обучения и т.п.) устанавливается коллективным договором, локальным нормативным правовым актом МБУДО «ДМШ № 30».

В настоящем документе прошито,

пронумеровано и скреплено печатью

40 (сорок листов)

Директор МБУДО «ДМШ № 30»

Ю.З.Камалова

