****

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1.1. Настоящий коллективный договор Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулиру­ющим социально-трудовые отношения в организации, и заключенным между Работниками МАУДО Детская школа искусств (далее - Работники) и Муниципальным автономным учреждением дополнительного образования Детская школа искусств муниципального района Чишминский район Республики Башкортостан (далее – Работодатель) в соответствии с законодательством Российской Федерации и Республики Башкортостан.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

работодатель – МАУДО Детская школы искусств,

в лице директора Хабибуллиной Татьяны Владимировны, действующего на основании Устава «далее - Работодатель» и

Совет школы МАУДО ДШИ, (далее – «Совет школы»), действующий на основании Положения о Совете школы и представляющий Работников в установленном законодательством порядке,

в лице его председателя Мустафиной Карины Альфировны (далее «Совет школы»).

1.3. Коллективный договор заключен полномочными представителями сто­рон на добровольной и равноправной основе в целях:

- регулирования социально-трудовых отношений в организации, макси­мально способствующих ее стабильной и производительной работе, успешно­му долгосрочному развитию, росту ее общественного престижа и деловой ре­путации;

- установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников по сравнению с законодательством;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

 -практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.4. Работодатель и Работники признают Совет школы единственным представителем интересов Работников.

 Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются Работодателем совместно с Советом школы.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации, в том числе совместителей.

1.6. В случае если стороны указанных соглашений внесут в них существенные изменения, Ра­ботодатель и Совет школы обязуются в течение 30 дней провести перегово­ры о соответствующем изменении и дополнении коллективного договора.

1.7. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся, после обсуждения на собрании (конференции) работников в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством, соглашениями (с*т. 44 ТК РФ).*

1.8. Условия коллективного договора, ухудшающие положение Работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, недействи­тельны и не подлежат применению *(ст.50 ТК РФ).*

1.9. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания, направ­ляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в отдел ГКУ Центральный межрайонный центр занятости населения по Чишминскому району.

1.10. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса, необходимую для этого информацию.

1.11. По итогам выполнения за полугодие и год Работодатель обязуется отчитываться перед Работниками, их представителями о выполнении коллективного договора.

Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законодательством.

1.12. Работодатель обязуется, не позднее месяца после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора всех Работников организации, а также всех вновь поступающих Работников при их приёме на работу до подписания трудового договора. Обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов должностных лиц, через информационные стенды.

1.13. Для ведения коллективных переговоров, подготовки, заключения и контроля за выполнением коллективного договора образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями “О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора” и “О порядке ведения коллективных переговоровпо заключению коллективного договора (внесению изменений и дополнений)”.

**2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.**

Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности, качества обучения, повышение производительности труда на основе внедрения новых технологий, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

В этих целях **Работодатель** **обязуется:**

2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения культуры производства и дисциплины труда, повышать материальное состояние Работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже установленных;

2.2. обеспечивать Работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения производственной программы;

2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.4. создавать условия для роста производительности труда, и освоения передового опыта, достижений науки и техники;

2.5. создавать условия для обеспечения полной занятости Работников;

2.6. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации Работников, обучение их вторым профессиям в организации.

2.7. представлять Совету школы необходимую информацию:

-для ведения коллективных переговоров не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса Совета школы;

-для заключения коллективного договора;

-для контроля над выполнением коллективного договора не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса Совета школы;

-по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

-о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, а также принятых в организации социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

 -о реорганизации или ликвидации организации;

 -о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

 -о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

 -об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья.

 -об изменении норм и нормативов и т.п.;

 - о назначении руководителей организации, ее подразделений;

 - о существенных изменениях условий труда Работников;

 по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.8. создавать условия, обеспечивающие деятельность Совета школы в соответствии с Трудовым кодексом, зако­нами, соглашениями, настоящим коллективным договором;

2.9. сотрудничать с Советом школы в рамках установленных Правил внутреннего трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматри­вать конструктивные предложения и справедливые взаимные требова­ния, разрешать трудовые споры, возникающие у Работников посредст­вом переговоров;

2.10. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

2.11. обеспечивать Работников обусловленной трудовыми догово­рами работой;

2.12. выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;

2.13. учитывать мнение Совета школы по проектам те­кущих и перспективных планов и программ Работодателя;

2.14. своевременно выполнять предписания надзорных и контроль­ных органов и их инспекций по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов;

2.15. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах:

-учета мнения Совета школы или согласования с Советом школы локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, а также настоящим коллективным договором;

-проведения с Советом школы консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

-получения от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

-обсуждения с работодателем вопросов о работе организации, внесение предложений по ее совершенствованию;

-обсуждения Советом школы планов социально-экономического развития организации;

-участия в разработке и принятии коллективных договоров;

-в иных формах, определенных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.16. обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с испол­нением ими трудовых обязанностей;

2.17. осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.18. возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполне­нием ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием Работодателя, его должностных лиц, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудо­вого договора, а в случае спора судом (ст. 237 ТК РФ).

Совет школы обязуется:

2.19. способствовать устойчивой деятельности организации, в т.ч. возобновлением и развити­ем экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда;

2.20. способствовать соблюдению Правил внутреннего трудового распоряд­ка Работодателя, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному вы­полнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.21. представлять интересы Работников при решении во­просов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы, других производственных и социально-экономических проблем, урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем;

2.22. вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.23. добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) управленче­ских решений, противоречащих законодательству о труде, включая законодательство об охране труда, коллективному договору, соглашениям, локаль­ным нормативным актам, в том числе, принятым без необходимого учета мнения (согласования) «Совета школы» в случаях, установленных законодательством о труде, коллективным договором, соглашениям;

2.24. контролировать соблюдение Работодателем трудового законодательства, пра­вил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного догово­ра;

2.25. представлять и защищать социально-трудовые права и интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

2.26. добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых усло­вий, выполнения соглашения по охране труда;

2.27. вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению пере­говоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.28. предлагать меры по социально-экономической защите Работ­ников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации Работодателя, осуществлять контроль над занятостью и соблюдением законодательства в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высво­бождением Работников, сокращении численности или штата Работников;

2.29. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль над соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.30. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабо­чего времени и времени отдыха;

 2.31. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприя­тия среди Работников и членов их семей.

**Работники обязуются:**

2.32. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка;

2.33. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.34. выполнять установленные нормы труда;

2.35. бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

2.36. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.37. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба организации, его имуществу и финансам;

2.38. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему работнику в порядке, чистоте и исправном со­стоянии, а также соблюдать чистоту в (отделе) и на территории организации.

2.39. незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Работодатель имеет право:

2.40. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.41. поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;

2.42. привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.43. принимать локальные нормативные акты;

2.44. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

 Совет школы имеет право:

2.45. получать и заслушивать информацию Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам:

-для ведения коллективных переговоров и заключения коллективного договора не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса Совета школы;

-для контроля над выполнением коллективного договора не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса Совета школы,

-по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

-о выполнении обязательств по коллективному договору, соглашению, а также принятых в организации социальных программах (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

-о реорганизации или ликвидации организации;

-о введении технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

-о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников;

-об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья

- о назначении руководителей организации, ее подразделений;

- о существенных изменениях условий труда Работников;

- о предстоящем (в том числе массовом) высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовом высвобождении Работников, не менее чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

-по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором.

2.46. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.47. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам.

Работник имеет право на:

2.48. заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.49. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.50. рабочее место, соответствующее государственным нормативными требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями;

2.51. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, ко­личеством и качеством выполненной работы;

2.52. отдых, обеспеченный установлением нормальной продол­жительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.53. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.54. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.55. участие в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором формах;

 2.56. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовыхобязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.57. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Совет школы, а также на инфор­мацию о выполнении коллективного договора;

2.58. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.59. внесение предложений по совершенствованию учебного процесса, по улучшению качества учебного процесса

2.60. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

2.61. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**3. ОПЛАТА ТРУДА.**

3.1. Формирование и расходование средств, направляемых на потребление, производится по согласованию сторон.

3.2. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

 Работодатель обязуется:

3.3. обеспечивать минимальную месячную заработную плату Работникам, отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже величины прожиточного минимума трудоспособного человека установленного федеральным законодательством;

3.4. оплачивать труд Работников на основе Положения об оплате труда, включающего размеры окладов и ставок заработной платы на основе минимальных окладов и минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровне квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, которые устанавливаются руководителем Учреждения по согласованию с Советом школы (ст.135,143 ТК РФ).

Оплата труда преподавателей устанавливается исходя из тарифицируемой педагогической нагрузки;

3.5. выплачивать, кроме предусмотренных в Положении об оплате труда работников учреждения обязательных стимулирующих выплат, иные стимулирующие выплаты и премии согласно Положения о материальном стимулировании, принятому с учетом мнения Совета школы, за счет экономии по фонду оплаты труда работников, в пределах выделенных бюджетных ассигнований и за счет внебюджетных средств.

3.6. обеспечивать своевременную выплату Работникам заработной платы.

3.7.устанавливать при совмещении профессий (должностей), увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, доплаты к окладам и ставкам заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому Работнику устанавливается его соглашением с Работодателем.

3.8. сохранять среднюю заработную плату Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения;

3.9. сохранять среднюю заработную плату Работникам за все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения медицинских обследований.

3.10. оплачивать сверхурочные работы в двойном размере.

3.11. введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с Советом школы не чаще, чем раз в год после реализации конкретных организационно-технических мероприятий, обеспечивающих ритмичность выполнения работ и улучшение условий труда.

О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца (ст.162 ТК РФ).

Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения Работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокой квалификации, профессионального опыта;

3.12. заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца в кассе организации или перечислять на картсчета: 16 числа каждого месяца-аванс и 1 числа – окончательный расчет за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ)

3.13.выдавать Работникам расчетные листки с указанием всех видов начислений и удержаний за месяц за день до выдачи заработной платы, а также о перечисленных страховых взносах в пенсионный фонд. Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения Совета школы.

Перечислять заработную плату по письменному заявлению Работников на указанные ими счета в банках;

3.14. устанавливать плановый размер аванса из расчета 40% среднего месячного заработка.

3.15.производить оплату отпуска не позднее¸ чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ);

3.16. ставить в известность Работника об изменении существенных условий труда: систем и размеров оплаты труда, льгот, условий премирования, наименования профессий (должностей), разряда работы, совмещения профессий и других, не позднее, чем за 2 месяца.

3.17. не допускать необоснованного снижения уровня заработной платы.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст.112 ТК РФ);

# 4. Трудовой договор и обеспечение занятости.

4.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регу­лируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соот­ветствии с Трудовым кодексом РФ, настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабаты­ваются отделом кадров (управлением персонала) и согласовываются с Советом школы.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК), условия тру­дового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с трудовым законодательством, коллективным договором.

**Работодатель обязуется:**

4.2. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора в письменной форме преимущественно на неопределенный срок; (ст.58 ТК РФ)

4.3. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

4.4. заключать срочные трудовые договора с принимаемыми вновь работниками только в случаях, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК РФ, с учетом мнения Совета школы;

4.5. выполнять условия заключённых трудовых договоров;

4.6. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового догово­ра, временный перевод на другую работу в случае производственной не­обходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отст­ранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в зако­нодательстве о труде (ст. 72-75 ТК);

4.7. рассматривать все вопросы, связанные сликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Совета школы;

4.8. в письменной форме сообщать Совету школы не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, по сокращению численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствие пункта 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников соответственно не позднее, чем за 3 месяца;

 4.9. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

• семейные - при наличии 2 или более иждивенцев*;*

• лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

• лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

• одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

• работники, повышающие свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;

4.10. использовать с учетом мнения Совета школы внутрипроизводственные резервы организации для сохранения рабочих мест,

4.11. заключать с Работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, о профессиональном обучении без отрыва от производства, а также направлении Работников на переподготовку.

 **Совет школы обязуется:**

4.12. осуществлять контроль над соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений;

 4.13. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками

4.14. обеспечивать защиту и представительство Работников - членов в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем;

4.15. участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в организации;

4.16. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

5.1. Режим рабочего времени устанавливается Правилами внут­реннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем с учетом мне­ния Совета школы, а также графиками сменности, составленными с учетом мнения Совета школы.

5.2. Время начала работы учреждения: 1 смена - 8.00-13.00 ч., 2 смена 14.00-20.00 ч. Обеденный перерыв с 13.00-14.00 ч.

Нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю *(ст.91 ТК РФ)*. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их пись­менного согласия, и с учетом мнения Совета школы. Для работников, являющихся инвалидами I или II группы, *(ст. 92 ТК РФ и ст.23 ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ)*, предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Учебная нагрузка (педагогическая работа), объем которой больше нормы часов за ставку заработной платы, может устанавливаться только с письменного согласия Работника.

5.3. Общим выходным днем является воскресенье.

Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя с учетом мнения (или по согласованию) Совета школы с последующим предоставлением дня отдыха*.*

Работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, по письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными [законами](http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_219690/f4c03dd9c490360b4d4a26a4e6631050554390af/#dst101731).

5.4. Право на оплачиваемые из собственных средств организации дополнительные выходные дни помимо случаев, предусмотренных законодательством, предоставляет­ся отдельным категориям Работников:

-донорам – 1 день, которые можно присоединить к очередному отпуску или использовать в течение года после сдачи крови;

-всем Работникам для прохождения медицинских осмотров -2 дня в год;

5.5. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

-на один час - для всех Работников (ст. 95 ТК РФ);

Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.6. Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с расписанием занятий (уроков)*.*

5.7. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (ч.1 ст.115 ТК РФ), работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней  *(*[*ст. 23 ФЗ от 24.11.1995 N 181-ФЗ*](http://base.consultant.ru/cons/cgi/online.cgi?req=doc&base=LAW&n=181697&div=LAW&dst=100174%2C0&rnd=214990.5306409974052153)*)* и педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней *(334 ТК РФ).*

5.8. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Совета школы. График отпусков утверждается не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

Преимущественным правом на получение отпуска в летнее время пользуются следующие Работники: *преподаватели Детской школы искусств.*

Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за 2 недели до его начала *(ст. 123 ТК РФ).*

5.9. По желанию Работника ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней *(ст. 125 ТК РФ)*.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время от­пуска *(ст. 124 ТК РФ).*

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивает­ся денежная компенсация за все неиспользованные отпуска *(ст. 127 ТК РФ)*

**6. Охрана труда и экологическая безопасность.**

6.1. Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с законодательством по охране труда, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.2. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля над состоянием условий и охраны труда и безопасности работ.

**6.3. Работодатель обязуется:**

6.3.1. разрабатывать по согласованию с Советом школыи утвер­ждатьПравила и инструкции по охране труда;

6.3.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным мето­дам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

6.3.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном поряд­ке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

6.3.4. организовать проведение обязатель­ных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных меди­цинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК), организовать проведение обязательных при приеме на работу периодических медицинских осмотров.

6.3.5. медицинские осмотры проводятся за счет работодателя.

6.3.6. обеспечить ежегодно выполнение плана мероприятий по подготовке организации к работе в зимних условиях к 15 сентября;

6.3.7. обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды;

6.3.8. организовывать экологические субботники;

6.3.9. использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата страховых взносов из Фонда социального страхования, в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ на предупредительные меры профилактики травматизма и профессиональных заболеваний.

 6.3.10. организовывать проведение и финансирование специальной оценки условий труда, знакомить работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществлять мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством.

**6.4. Совет школы обязуется:**

6.4.1. представлять интересы работни­ков по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

6.4.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы.

**6.5. Работник в области охраны труда обязан (ст.214 ТК РФ):**

6.5.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и ины­ми нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

6.5.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.5.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения ра­бот, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инст­руктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний тре­бований охраны труда;

6.5.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на рабо­ту) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК);

6.5.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;

 6.5.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

**7. МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПРОФИЛАКТИКЕ ВИЧ/СПИДА.**

7.1. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, **Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:**

7.2.Назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;

7.3.Разработка и издание информационных материалов по профилактике ВИЧ/СПИДа для распространения среди Работников;

7.4.Создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;

7.5.Организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение Работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности);

7.6. Организация социологических исследований (проведение анкетирования) среди Работников с целью изучения информированности по проблеме ВИЧ-инфекции и определения уровня рискованного поведения;

7.7. Информирование Работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных.

**8. Социальные гарантии, компенсации и льготы.**

**Работодатель обязуется:**

8.1.оказывать материальную помощь Работникам, оказавшимся в затруднительном положении:

8.1.1.в связи с рождением ребенка -5000 рублей;

8.1.2.в связи со смертью близких родственников- 5000 рублей;

8.1.3.в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев - 4000 рублей;

8.1.4.в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение и др.)- 5000 рублей;

8.1.5.в связи с другими особыми обстоятельствами – 3000 рублей.

8.2.Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семей­ного или личного характера, дополни­тельный оплачиваемый отпуск:

• в связи с бракосочетанием - 3 дня;

• в связи с рождением или усыновлением ребенка - 3 дня;

• для сопровождения детей в школу в первый день учебного года- 1 день;

• для проводов детей в армию - 1 день;

• в связи с бракосочетанием детей Работника и самого работника- 3 дня;

• для организации и участия в похоронах родных и близких -1-2 дня;

 8.3. осуществлять премирование Работников в связи с юбилейными датами со дня рождения (50,55,60-летием) в размере от 3000 до 5000 рублей, уходом на пенсию в размере 5000 рублей.

8.4. обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд;

8.5. ежемесячно информировать застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах в Пенсионный фонд;

8.6. организовать дополнительное медицинское и пенсионное страхование Работников за счет средств организации;

 8.7. обеспечивать деятельность комиссии по социальному страхованию в организации;

 8.8. обеспечивать дополнительные гарантии по социальной поддержке работников с ограниченным возможностями (инвалидам);

 8.9. реализовать меры, направленные на сохранение и развитие занятости лиц предпенсионного возраста.

Совет школы обязуется:

8.8. добиваться от Работодателя ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Пенсионный фонд;

8.9.активно работать в комиссии по социальному страхованию, осуществлять контроль над расходованием средств, периодически информировать об этом Работников;

8.10.осуществлять контроль над обеспечением сохранности архивных документов организации по личному составу;

8.11.активно работать в комиссии по пенсионным вопросам в целях оказания практической помощи в реализации пенсионных прав работников.

**9. Защита трудовых прав работников.**

9.1. Совет школы имеет право на осуществление контроля над соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Совету школы о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах *(ст. 370 ТК РФ).*

9.2. Работодатель создает условия для участия представителей Совета школы в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

9.3. В целях самозащиты трудовых прав Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за Работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором *(ст. ст. 379 и 380 ТК РФ).*

9.4. Работодатель обязан рассмотреть заявление о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения Совету школы.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения организации, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения *(ст. 195 ТК РФ).*

**10. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН**

**И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ.**

Стороны договорились:

10.1. провести специальную оценку условий труда, где запрещен труд женщин, на предмет возможности (технической) их модернизации с целью сделать допустимым для Работников любого пола;

10.2. провести экспертизу уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и равных условиях;

10.3. разработать правила служебного продвижения Работников с учетом гендерного подхода;

10.4. разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин.

- разработать и внедрить системы поддержки (система непосредственной материальной поддержки) Работников с семейными обязанностями.

10.5. создать и обеспечить работу женского совета (комиссии).

10.6. В целях сохранения и организации квалифицированных женских кадров и предупреждения женской безработицы в условиях временного сокращения (спада) производства:

**Работодатель обязуется:**

10.6.1. организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению;

10.6.2. организовать надомный труд для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;

 10.6.3. переводить производственные подразделения, укомплектованные квалифицированными женскими кадрами, с согласия занятых в них женщин на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с сокращением объема производства.

10.7. Для обеспечения условий, позволяющих женщинам сочетать труд с материнством.

**Работодатель обязуется:**

10.7.1. освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены во внерабочее время;

10.7.2. предоставлять, по заявлениям женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, дополнительные выходные дни без сохранения заработной платы в количестве 2 дней в месяц.

10.7.3. предоставлять женщинам, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днем, с сохранением средней заработной платы.

Все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством, распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

**11. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ.**

положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет.

 В целях пополнения организации молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодежи:

**11.1.Работодатель обязуется:**

11.1.1. финансировать программы работы с молодежью организации;

11.1.2. предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск в количестве 1 дня отцу при выписке новорожденного из роддома;

11.1.3. заключать договора о сотрудничестве с учреждениями профессионального образования в целях подготовки молодых рабочих и специалистов, а также договоры о развитии материально- технической базы этих учреждений, проведение производственной практики и стажировки преподавателей;

11.1.4. предоставлять дополнительные выходные дни для Работников, успешно обучающихся на заочных отделениях высшего профессионального образования;

11.1.5. производить при необходимости повышении квалификации молодым работникам не реже 1 раза в 3 года;

**11.2. Работодатель и Совет школы обязуются:**

11.2.1. обеспечивать участие представителей молодежи в комиссиях по проведению переговоров по заключению коллективного договора, в работе по охране труда;

11.2.2. производить доплату к заработной плате в течение 3 лет после окончания учебного заведения в размере 30% от оклада как молодому специалисту с учетом обеспечения финансовыми средствами;

11.2.3. способствовать адаптации молодых специалистов в организации, созданию необходимых условий для проживающих в общежитиях;

**11.3.Работодатель обязуется:**

11.3.1.вести контроль над соблюдением установленных законодательством норм, льгот и гарантий молодых работников;

11.3.2. информировать молодых работников о деятельности Совета школы в вопросах защиты их социально-экономических интересов;

11.3.3. проводить обучение молодых работников по ведению переговоров с работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (повышение зарплаты, механизм их индексации, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

 **12. О СОХРАННОСТИ АРХИВНЫХ ДОКУМЕНТОВ.**

12.1. Работодатель обязуется осуществлять качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Пенсионный фонд, ежемесячно информировать застрахованных лиц, работающих у них, о перечисленных страховых взносах на страховую и накопительную части трудовой пенсии. Обеспечивать сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу.

 **13. Заключительные положения.**

13.1.Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу с момента подписания сторонами и действует 3 года.

13.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

13.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

13.4. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

 13.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения.