|  |  |
| --- | --- |
|  |  |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств» с. Инзер

муниципального района Белорецкий район

Республики Башкортостан

на 2021 – 2023 годы

Юридический адрес: 453560, Республика Башкортостан, Белорецкий район, с. Инзер, ул. Школьная, д.6

Телефон: 8(34792)72548

|  |  |
| --- | --- |
| От работников:  Представитель работников  МАУ ДО «ДШИ» с. Инзер  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Д.Р. Исламова  «\_\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2021 г.  Принят на Общем собрании работников  МАУ ДО «ДШИ» с. Инзер  11.01.2021г.  Протокол от № 1 | От работодателя:  Директор МАУ ДО « ДШИ» с. Инзер  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_М.А. Кочеткова  «\_\_ »\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2021 г. |

с. Инзер

**Содержание и структура коллективного договора**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Раздел 1 | Общие положения | 3-4 стр. |
| Раздел 2 | Трудовые отношения, права и обязанности  сторон трудовых отношений | 4-7 стр. |
| Раздел 3 | Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора | 7-10 стр. |
| Раздел 4 | Рабочее время | 10- 11 стр. |
| Раздел 5 | Время отдыха | 12-13 стр. |
| Радел 6 | Оплата и стимулирование труда | 13-15 стр. |
| Раздел 7 | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации | 15- стр. |
| Раздел 8 | Охрана труда | 15-18 стр. |
| Раздел 9 | Социальные гарантии и льготы  работников | 18-19 стр. |
| Раздел 10 | Контроль за выполнением  коллективного договора | 19- стр. |
| Раздел 11 | Заключительные положения | 19-20 стр. |
| Перечень приложений к коллективному договору | | 21- стр. |

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

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

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Муниципальное автономное учреждение дополнительного образования «Детская школа искусств» с. Инзер муниципального района Белорецкий район Республики Башкортостан, в лице директора школы искусств Кочетковой Марины Александровны, действующей на основании Устава.

- Работники, в лице представителя работников Учреждения (далее - Представитель работников) Исламовой Динары Радиковны.

1.3. Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности, ФЗ «Об образовании» иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и распространяются на всех работников.

1.4. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами 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, соглашениями;

- повышения уровня жизни Работников и членов их семей;

- создания благоприятного психологического климата в коллективе;

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон.

1.5. Предметом настоящего договора являются установленные законодательством и конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном и бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст.41 ТК).

1.6. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон. В порядке, установленном ТК РФ для принятия коллективного договора.

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляет постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора.

1.8. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников учреждения не реже двух раз в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.10. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения в учреждении (ст.41 ТК).

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными правовыми актами всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды).

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение коллектива:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2. Положение об установлении стимулирующих доплат и надбавок;

3. Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников;

4. Положение о предоставлении материальной помощи;

5. Другие локальные нормативные акты.

**Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ**

**СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности работы учреждения, результативность и качество оказываемых муниципальных услуг, на модернизацию материальной базы учреждения, внедрение новых технологий в отрасли культуры, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения культуры производства услуг и дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих и профессиональный уровень, не допускать необоснованного снижения должностных окладов (ставок);

2.2.2. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения плановых заданий;

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

2.2.4. создавать условия для профессионального и личностного роста работников, освоения ими передового опыта, новых технологий, усиления мотивации выполнения трудовых функций;

2.2.5. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ формах;

2.2.6. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров с работниками;

2.2.7. предоставлять информацию о выполнении намеченных социально-культурных показателей;

2.2.8. предоставлять полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля, за его выполнением, а также предоставлять по требованию работников отчет о выполнении принятых обязательств;

2.2.9. сотрудничать с представителем работников в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.10. учитывать мнение представителя работников по проектам текущих планов и программ развития учреждения;

2.2.11. своевременно выполнять Предписания надзорных и контрольных органов, по устранению нарушений законодательства о труде;

2.2.12. осуществлять обязательное социальное, медицинское страхование и пенсионное обеспечение работников в порядке, установленном ФЗ;

2.2.13. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием (ст.237 ТК РФ);

2.2.14. не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав;

2.2.15. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК (ст. 22 ТК РФ);

2.3. Обязательства работников:

2.3.1. осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию преподаваемых учебных предметов, дисциплин, в соответствии с утвержденной программой;

2.3.2. соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики, полно, качественно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно выполнять приказы и распоряжения работодателя, установленные нормы труда, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, Правила и инструкции по охране труда (ч. 2, ст.21 ТК);

2.3.3. основаниями для увольнения педагогического работника по инициативе администрации образовательного учреждения до истечения срока действия трудового договора (контракта) являются: повторное в течение года грубое нарушение Устава образовательного учреждения, применение в т. ч. однократное нарушение методов воспитания, связанных с физическим или психическим насилием над личностью обучающегося, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения. Увольнение по настоящим основаниям может осуществляться Работодателем без согласия Представителя работников (Закон «Об образовании»);

2.3.4. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, вести себя достойно, уважать права друг друга;

2.3.5. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное оказание муниципальных услуг населению и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.3.6. содержать свое рабочее место, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии; соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.3.7. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

2.3.8. незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, принимать меры по немедленному устранению данных причин и условий;

2.3.9. работники несут материальную ответственность за причинённый ущерб, в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК).

2.4. Работодатель имеет право:

2.4.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, настоящим коллективным договором;

2.4.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.4.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ;

2.4.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим договором порядке (см. п.1.12).

2.5. Работник имеет право на:

2.5.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ;

2.5.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.5.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности и коллективным договором;

2.5.4. своевременную и в полном объеме выплату зарплаты в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.5.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

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

2.5.7. профессиональную переподготовку, повышение квалификации в пределах 72 часов по преподаваемому предмету;

2.5.8. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Представителя работников, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

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

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

2.5.11. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК, иными федеральными законами;

2.5.12. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

**Раздел 3. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в двух экземплярах (хранится у каждой из сторон) (ст.57 и ст. 67 ТК РФ).

Содержание трудовых договоров должно соответствовать требованиям 57 ТК РФ.

3.2. Работодатель обязуется

- в части заключения трудовых договоров с работниками:

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

3.2.2. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем. Дополнительное соглашение является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (ст.57, 58 ТК РФ);

3.2.3. заключать срочный трудовой договор (на определенный срок) только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, а именно:

- с пенсионерами по возрасту;

- для проведения неотложных работ по предотвращению аварий, несчастных случаев, а также для устранения их последствий;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству;

- с лицами, принятыми на период декретного отпуска основных работников или отпуска без содержания (преподаватели) сроком от 1 до 12 месяцев.

Срочные трудовые договоры расторгаются досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.4. выполнять обязательные и дополнительные условия заключенного трудового договора;

3.2.5. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72-75 ТК РФ).

3.2.6. В части обеспечения занятости не допускать ликвидации организации, изменения организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы учреждения культуры, влекущих за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления представителя работников учреждения (не менее, чем за два месяца), а при массовом сокращении штата – за 3 месяца.

3.2.7. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием представителя работников (ст.82 ТК РФ);

3.2.8. 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 отдавать:

- одиноким матерям, имеющим детей до 16-летнего возраста;

- лицам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии, в соответствии с федеральным законом № 350-ФЗ);

- проработавшим в учреждении не менее 10 лет;

- одновременно двум работникам из одной семьи;

-работникам, получившим профзаболевание или производственную травму в учреждении;

3.2.9. использовать по согласованию с представителем работников внутрипроизводственные резервы учреждения для сохранения рабочих мест, в этих целях:

- приостановить наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;

- использовать режим неполного рабочего времени по соглашению с работником, с предупреждением об этом работника не позднее, чем за два месяца;

- расторгать трудовые договоры в первую очередь с совместителями.

3.2.10. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнение по п. 2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.11. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, учебном отпуске, отпуске по уходу за ребенком (ст. 261 ТК РФ);

- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

- работающих инвалидов;

- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание в учреждении;

- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 18 - летнего возраста;

3.2.12. разработать, принять и обеспечить выполнение Программы содействия занятости высвобождаемых работников, обратив особое внимание на:

- сохранение высокопрофессионального кадрового потенциала работников;

- внутрипроизводственное перемещение работников на вакантные должности;

- увольнение работников по сокращению штата, численности применять только как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности трудоустройства у работодателя, и через центр занятости;

3.2.13. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам учреждения установить, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (или по согласованию) Представителя работников.

В случае изменения нагрузки в связи с отсевом учащихся работодатель имеет право изменить нагрузку до конца учебного года. При систематическом поступлении заявлений родителей о переводе учащихся от преподавателей (грубое, некорректное поведение, частые опоздания, переносы уроков и т.д.) Работодатель имеет право по соглашению с Представителем работников ограничиваться минимумом педагогической нагрузки данного преподавателя на начало учебного года и обязан удовлетворить просьбу родителей по возможности, учитывая приоритет их выбора, а именно перевод к другому педагогу.

3.3. В связи с направлением в командировку работнику возмещаются следующие расходы (ст. 168 ТК РФ):

- расходы на проезд;

- расходы на наем жилого помещения;

- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного места жительства (суточные).

**Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

Работодатель учреждения обязуется:

4.1. Установить 5-дневную рабочую неделю для работников учреждения, с нормальной продолжительностью рабочего времени не превышающей 40 часов в неделю, с двумя выходными днями.

4.2. Для педагогических работников, продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. (Статья 333 ТК РФ «Продолжительность рабочего времени педагогических работников»), а так же для женщин, работающих в сельской местности 36 часов в неделю.

4.3. Рабочее время преподавателей определяется расписанием групповых и индивидуальных занятий, которое должно быть доведено до их сведения не позднее, чем за 3 дня до начала очередной четверти. Расписание составляется с учетом требований санэпиднадзора и рационального использования времени преподавателя.

4.4. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности включается учебная, воспитательная, индивидуальная, творческая и другая педагогическая работа, предусмотренная индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, творческих и иных мероприятий проводимых с обучающимися. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется локальным нормативным актом с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

4.5. Объем учебной нагрузки для преподавателей и концертмейстеров устанавливается приказом директора по состоянию на 1 сентября нового учебного года и на 1 января нового календарного года. В соответствии с законодательством РФ объем учебной нагрузки может быть изменен в течении учебного года в связи с:

- отсевом обучающихся;

- изменением учебного плана;

- изменением наполняемости групп.

4.6. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

4.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических работников учреждений, ведущих преподавательскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация, утверждая график работы, вправе привлекать их к организационной деятельности в пределах времени, не превышающей учебной нагрузки до начала каникул. Во время каникул педагогические работники могут привлекаться к работе, связанной с текущим ремонтом школы, озеленением пришкольного участка, субботникам. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя и согласовывается представителем работников.

4.8. На основании Постановления Министерства труда и социального развития РФ от 30.06.2003г. № 41 педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности, профессии.

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

4.10. Привлекать работников к сверхурочным работам только в случаях предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса РФ.

**Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Работодатель учреждения обязуется:

5.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Представительного органа работников.

5.2. Уведомлять работника о времени начала отпуска под роспись не позднее, чем за 2 недели до его начала.

5.3. Педагогическим работникам предоставлять ежегодный основной удлинённый оплачиваемый отпуск – 56 календарных дней (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Остальным работникам предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ).

5.4. Предоставлять вне графика отпуск работнику при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям (на себя или на ребенка).

5.5. Осуществлять отзыв работника из отпуска только с его согласия. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.6. По письменному заявлению работников работодатель обязан предоставить оплачиваемые выходные дни:

- донорам – 3 дня, которые по желанию работника присоединяются к очередному отпуску или используются в другое время в течение календарного года;

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет – 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц (за счет средств ФСС);

5.7. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника, с учетом мнения Представительного органа работников Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со статьей 128 ТКРФ:

- регистрация брака работника (детей работника) – 3 дня;

- при рождении ребенка в семье – 1 день;

- в случае смерти близких родственников (отец, мать, сын, дочь, муж, жена, брат, сестра) – до 3 дней;

- работающим пенсионерам- до14 календарных дней в год.

Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

- работникам, имеющим одного и более детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;

- одиноким матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- в связи с переездом на новое место жительства – до 2 дней;

- для проводов детей в армию – до 2 дней;

- юбилея работника (50, 55, 60 лет) -2 дня;

- родителям первоклассников – 1 сентября;

- родителям выпускников 9, 11 классов -1 день, в день «Последнего звонка».

5.9. Гарантии компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются в соответствии со статьями 173-177 ТКРФ.

5.10. Администрация Школы по согласованию с работником Школы может отозвать работника школы из отпуска по производственной необходимости.

Неиспользованная часть ежегодного отпуска в связи с этим может быть предоставлена работнику по его выбору в другое, удобное для него, время в течение текущего рабочего года.

**Раздел 6. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Система оплаты труда устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления (Приложение № 2 «Положение об оплате труда и материальном стимулировании работников»)

6.2. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 Трудового кодекса).

6.3. Оплата труда работников учреждения производится на основании штатного расписания, тарификационных списков, «Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников». (Приложение № 2)

6.4. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.5. Проводить ежегодную тарификацию педагогических работников в срок не позднее 15 сентября текущего года, производить ознакомление педагогических работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.6. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате, указанной в расчетном листке.

6.7. Заработная плата выплачивается не реже 2-х раз в месяц:

- за период 1-15 число (аванс) - 23 числа, каждого месяца;

- за период 16-30(31) – 8 числа каждого месяца, следующего за расчетным, путем перечисления на банковскую карту работника.

Выдача заработной платы за первую половину месяца (аванс) производится в размере 50%. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.8. Администрация с учётом мнения представителя работников МАУ ДО «ДШИ» с. Инзер разрабатывает и утверждает «Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера, согласно критериев показателей работы». (Приложение 3,5)

Выплаты стимулирующего характера производятся в соответствии с «Положением о показателях эффективности деятельности преподавателей МАУ ДО «ДШИ» с. Инзер» (Приложение № 5)

6.9.Установить выплату в размере 30% от должностного оклада при приёме на работу молодым специалистам, окончившим образовательные учреждения высшего профессионального и среднего профессионального образования (средние специальные учебные заведения), впервые приступившим к исполнению трудовых обязанностей по должности, требующей специального образования.

Выплата молодым специалистам устанавливается также работникам, которые после окончания образовательного учреждения работали не по специальности, если период такой работы не превысил одного года.

Выплата молодым специалистам начисляется в течение трёх лет со дня заключения первого трудового договора, предусматривающего работу по специальности.

6.10. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.11. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

6.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), должна быть не ниже МРОТ (включая все элементы заработной платы в соответствии со статьями 129, 135 ТК РФ, установленные трудовым договором) без учета:

- районных коэффициентов и процентных надбавок в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;

- выплат за сверхурочную работу;

- выплат за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

- выплат за совмещение профессий.

Доведение заработной платы работников учреждения до минимального размера оплаты труда осуществлять путем установления доплаты до МРОТ в размерах, определенных работодателем, в пределах выделенных бюджетных ассигнований.

**Раздел 7. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

7. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 Трудового кодекса).

7.2. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

7.3 . Работодатель обязуется:

7.3.1. организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

7.3.2. повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет в объеме 72 часов по преподаваемому предмету;

7.3.3. в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание в общежитии или гостинице согласно предоставленных счетов по оплате) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки, определенных статьями 167 и 168 Трудового кодекса.

7.3.4. в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

**Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА**

Стороны договорились о том, что:

8.1. Работодатель:

8.1.1. Обеспечивает право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда (ст. 219 ТК РФ).

8.1.2. Обеспечивает создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении (ст.212 ТК РФ).

8.1.3. Создает по собственной инициативе и (или) по инициативе работников либо их представительного органа комитет (комиссию) по охране труда (ст. 218 ТК РФ) для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда в учреждении, выполнением соглашения по охране труда. В состав комитета (комиссии) на паритетной основе входят представители работодателя и представители выборного органа первичной профсоюзной организации (профсоюзного комитета) или иного представительного органа работников.

8.1.4. Проводит специальную оценку условий труда (СОУТ) в соответствии с действующим законодательством и с обязательным включением в состав комиссии представителя работников, знакомит работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов СОУТ. По результатам проведения СОУТ предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.5. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение СОУТ, обучение работников по охране труда, медицинские осмотры работников.

8.1.6. Ежегодно заключает с работниками в лице Представителя работников и обеспечивает выполнение соглашения по проведению мероприятий по охране труда с учетом результатов СОУТ.

8.1.7. Привлекает в установленном порядке средства Фонда социального страхования Российской Федерации на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников.

8.1.8. Обеспечивает соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте.

8.1.9. Осуществляет ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве. Проводит проверку знаний требований охраны труда и инструктаж работников по охране труда.

8.1.10. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда.

8.1.12. Организует контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.13. Организует за счет средств бюджета и собственных средств проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров работников.

8.1.14. Предоставляет работникам 1 оплачиваемый день (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра. Предоставляет работникам 1 оплачиваемый день (1 раз в 3 года) для прохождения диспансеризации, работникам предпенсионного возраста - 2 оплачиваемых дня (1 раз в год).

8.1.15. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.16. Обеспечивает оформление личных медицинских книжек и организует профессиональную гигиеническую подготовку работников учреждения.

8.1.17 . Информирует работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты. Указанную информацию доводит до работников перед заключением трудового договора и переводом на другую работу. В соответствии со статьей 57 ТК РФ характеристики условий труда на рабочем месте указываются в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.1.18. Принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и обучающихся при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.19. Осуществляет своевременное расследование несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и их учет в соответствии с действующим законодательством.

8.1.20. Организует санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.1.21. Обеспечивает наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда и справочных материалов в соответствии со спецификой своей деятельности. Информирует работников о вновь принимаемых нормативных правовых актах по вопросам охраны труда и порядке их применения.

8.1.22. Разрабатывает и утверждает по согласованию с Представителем Работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, правила и инструкции по охране труда для работников учреждения, контролирует их соблюдение.

8.1.23. Обеспечивает реализацию права работников на отказ от выполнения работы в случаях возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения этой опасности, либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.24.Сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений охраны труда не по вине работника.

8.1.25.Осуществляет возмещение вреда жизни и здоровью работника в соответствии с действующим законодательством, в случае причинения указанного вреда жизни при исполнении работником трудовых обязанностей.

8.1.26.Организует мероприятия, связанные с профилактикой здоровья и поддержанием здорового образа жизни работников.

8.1.27.Организует проведение субботников по благоустройству территории.

8.1.28.Реализует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе:

- организует (участвует в организации) и проводит (участвует в проведении) физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

**8.2. Каждый работник имеет право на:**

8.2.1.Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.

8.2.2.Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством.

8.2.3.Получение достоверной информации от работодателя об условиях и охране труда на рабочем месте, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов.

8.2.4. Отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности.

8.2.5. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет средств работодателя.

8.2.6. Обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя.

8.2.7 Личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания.

8.2.8. Внеочередной медицинский осмотр в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка во время прохождения указанного медицинского осмотра.

8.2.9. Гарантии и компенсации, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, если он занят на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**8.3. Каждый работник обязан:**

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.3.4. Немедленно извещать 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, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.3.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры по направлению работодателя.

8.4. Представитель работников обязан:

8.4.1. Заключать с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по проведению мероприятий по охране труда *(Приложение № 4 "План мероприятий по улучшению условий охраны труда на 2021-2023 гг.).*

8.4.2. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов профсоюзов на здоровье и безопасные условия труда, гарантии и компенсации в связи с работой во вредных и (или) опасных условиях труда, представляет и защищает интересы членов профсоюза во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений в сфере охраны труда.

8.4.3. Принимать участие в специальной оценке условий труда, вносить работодателю мотивированное предложение о проведении внеплановой специальной оценки условий труда.

8.4.4. Рассматривать по представлениям работодателя в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, проекты локальных нормативных актов по охране труда и представлять по ним работодателю мотивированное решение представителя работников.

8.4.5. Обеспечивать реализацию права работников на сохранение за ними места работы (должности) и среднего заработка за время приостановки работ в учреждении либо непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

8.4.6. Осуществлять избрание уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, инициировать создание комитета (комиссии) по охране труда в МАУ ДО «ДШИ» с. Инзер, организовывать обучение уполномоченных (доверенных) лиц и членов комитета (комиссии) по охране труда, взаимодействовать с работодателем в создании им условий для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда.

8.4.7. Участвовать в проведении конкурсов, дней охраны труда.

8.4.8. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего, представлять в комиссию по расследованию несчастного случая заключение профсоюзного комитета о степени вины пострадавшего.

8.5. Мероприятия по профилактике ВИЧ – инфекций

8.5.1. Работодатель ни при каких обстоятельствах не может требовать от лиц, подавших заявление о приеме на работу, предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ, а также обязывать их сообщать такие сведения о коллегах по работе. Доступ к личной информации о состоянии работника по поводу наличия или отсутствия у него ВИЧ-инфекции должен определяться правилами конфиденциальности. Предоставление сведений о диагнозе ВИЧ-инфекции без согласия работника допускается только в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

8.5.2. Работодатель доводит до сведения работников, что ВИЧ-инфекция не передается посредством физических контактов, и что лиц, живущих с ВИЧ, не следует считать производственным риском.

8.5.3. Все работники должны пройти инструктажи соответствующую подготовку по процедурам контроля над ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой помощи:

8.5.4. Выполнять санитарно-гигиенические мероприятия, заключающиеся в регулярном мытье рук, использовании для ухода за кожей рук смягчающих и защитных кремов, обеспечивающих эластичность и прочность кожи;

8.5.5. Соблюдать технику безопасности при обращении с острыми предметами, используя их только по назначению;

8.5.6. Не поднимать руками осколки разбитого стекла в случаях повреждения стеклянных предметов, используя в таких случаях савок и щётку;

8.5.7. Соблюдать правила утилизации отходов, не соприкасаясь с предметами, загрязненными кровью и другими биологическими выделениями, открытыми частями тела;

8.5.8. При нарушении целостности кожных покровов при использовании режущего и колющего предмета, загрязненного кровью, пострадавшему необходимо оказать первую доврачебную помощь, соблюдая меры предосторожности (остановить кровь, обработать рану антисептиком, используя при этом медицинские резиновые перчатки) и в срочном порядке вызвать медработника для оказания пострадавшему квалифицированной медицинской помощи.

8.5.9. ВИЧ-инфекция не является основанием для прекращения трудовых отношений для лиц, не подлежащих обязательному медицинскому освидетельствованию на ВИЧ-инфекцию. Работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, имеют право продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

8.5.10. Следуя принципам предоставления достойной работы и уважения прав человека и достоинства людей, инфицированных ВИЧ или пострадавших от ВИЧ/СПИДа, не допускать никакой дискриминации по отношению к работникам в связи с действительным или приписываемым наличием ВИЧ-инфекции.

**Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ РАБОТНИКОВ**

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

9.1 Работодатель обязан:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- своевременно перечислять средства в фонды пенсионного, медицинского, социального страхования в размерах, определяемых законодательством;

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд;

9.2. предоставлять работникам, совмещающим работу с обучением в учебных заведениях, получающим впервые образование по профилю учреждения, дополнительные учебные отпуска с сохранением средней заработной платы (ст.173-177 ТК РФ);

9.3.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 (ст. 185.1 ТК РФ);

- работники предпенсионного возраста, ежегодно два дня на бесплатную диспансеризацию с сохранением заработной платы (ст. 185.1 ТК РФ);

- работники, достигшие возраста сорока лет, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 185.1 ТК РФ);

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

9.4. Стороны согласились на дополнительные социальные гарантии, компенсации и льготы:

9.4.1. выплачивать материальную помощь в связи с 50-летием, 55-летием, 60-летием и т.д. в размере до двух должностных окладов.

**Раздел 10. КОНТРОЛЬ, ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

10.1. Контроль, за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями - постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. Стороны обязуются:

10.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора не реже 2-х раз в год и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

10.2.2. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля, за выполнением коллективного договора.

**Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 2021 – 2023 годы.

11.2. По истечении срока действия стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора еще на три года.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования работодателя, расторжения договора с руководителем учреждения.

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

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

При ликвидации учреждения культуры – коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

11.3. При не достижении согласия между сторонами, по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров, стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий (ст.40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом (глава 61), иными федеральными республиканскими законами.

11.4. Контроль, за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация и общее собрание работников учреждения.