

**Раздел 1. Общие положения**

1. Коллективный договор (далее – Договор) является локальным правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования города Тюмени «Детская художественная школа им. А.П. Митинского» (МАУ ДО «ДХШ им. А.П. Митинского») между работодателем и работниками учреждения.
2. Предмет Договора

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

1. Работники учреждения наделяют Председателя общего собрания работников МАУ ДО «ДХШ им. А.П. Митинского» правом заключить Договор и представлять их интересы при контроле за выполнением обязательств сторон в период действия Договора.
2. Сторонами настоящего Договора являются:
* Работодатель в лице директора Неупокоевой Галины Леонидовны (далее – Работодатель);
* Председатель общего собрания работников (далее – Председатель ОСР), избираемый в соответствии с п. 4.3. Положения об общем собрании работников МАУ ДО «ДХШ им. А.П. Митинского».
1. Стороны, заключившие настоящий Договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.
2. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:
3. Практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений.
4. Создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности учреждения, повышению материального и социального обеспечения работников.
5. Создания благоприятного климата внутри трудового коллектива.
6. Создания условий, способствующих повышению безопасности труда.
7. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения, с которыми заключен трудовой договор на определенный срок или бессрочно.

Договор не распространяет свое действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1. В целях защиты законных прав и интересов работников Председатель ОСР и Работодатель обязуются не допускать принятия решений, противоречащих положениям Договора и ухудшающих социально-экономические условия труда.
2. В целях реализации положений Договора работники обязуются:
3. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения Работодателя и непосредственного руководителя, использовать рабочее время для производительного труда исключительно в интересах Работодателя.
4. Способствовать повышению уровня образовательного процесса, как фактора, от которого зависят размеры выплат.
5. Обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и другого имущества учреждения.
6. Соблюдать трудовую и производственную дисциплину, режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка.
7. Содержать рабочее место в порядке, выполнять нормы и правила охраны труда.
8. Рационально использовать электрическую энергию и другие материальные ресурсы.
9. Совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и рабочую квалификацию.
10. Обеспечивать сохранение служебной тайны.
11. Круг обязанностей, которые выполняет работник по своей специальности, квалификации или должности, определяется Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих, квалификационным справочником должностей служащих, а также должностными инструкциями. В случае противоречий положений Единого тарифно-квалификационного справочника и должностной инструкции, силу имеют положения должностной инструкции.
12. Председатель ОСР обязуется:
13. Содействовать эффективной работе учреждения, повышению качества работы и укреплению трудовой дисциплины надлежащими методами и средствами, не вмешиваясь в хозяйственную деятельность учреждения.
14. Контролировать предоставление работникам льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации, настоящим договором, внутренними нормативными актами учреждения.
15. Контролировать безопасность труда на рабочих местах.
16. Проводить организационную работу по выработке у работников добросовестного отношения к исполнению трудовых обязанностей, соблюдению трудовой и производственной дисциплины.
17. Организовывать и проводить по мере необходимости собрания работников трудового коллектива.
18. Работодатель обязуется:
19. Разрабатывать планы мероприятий, направленные на развитие учебного процесса.
20. Соблюдать законодательство о труде.
21. Обеспечивать работникам социальные гарантии и льготы, установленные законодательством РФ и настоящим договором.
22. Организовывать труд работников на закрепленных за ними рабочих местах с необходимыми принадлежностями и инструментами, обеспечив безопасные условия труда.
23. Соблюдать установленные условия оплаты труда, сроки выплаты заработной платы.
24. Способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании трудовых и профессиональных навыков.
25. Выплаты, предусмотренные настоящим договором, предоставляются при наличии средств у учреждения и в пределах утвержденных бюджетов.
26. Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Если по истечении установленного срока действия Договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на следующий год автоматически, но не более трех лет.
27. По взаимному согласию сторон в течение срока действия Договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.
28. Договор, изменения и дополнения к нему в течение 7 (семи) дней со дня подписания направляются учреждением на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление в силу настоящего Договора, изменений и дополнений к нему не зависит от факта их уведомительной регистрации.
29. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств.

**Раздел 2. Трудовой контракт (прием на работу, увольнение),**

 **повышение квалификации работников**

1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым контрактом, заключенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Договором.
2. Условия, оговариваемые при заключении трудового контракта, не могут ухудшать положение работника, определенное законодательством о труде и настоящим Договором.
3. Трудовой контракт в учреждении может заключаться как на неопределенный срок, так и на срок не более 3 (трех) лет. Срочный трудовой контракт заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой контракт может быть заключен в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового кодекса РФ.

При расторжении срочного трудового контракта в связи с истечением срока его действия работодатель обязан предупредить об этом работника в письменной форме не менее чем за три дня до увольнения.

1. В трудовом контракте, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им служебной тайны, а также иные условия, не противоречащие действующему законодательству и отвечающие интересам сторон настоящего Договора.
2. Испытательный срок устанавливается не более 3 (трех) месяцев, а для руководителя организации и его заместителей, главного бухгалтера и его заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организации - не более 6 (шести) месяцев, если иное не установлено законом.
3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового контракта. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым контрактом.
4. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации работодатель обязан:
5. Не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять Председателю ОСР письменные сведения о сокращении численности или штата работников организации.
6. При массовом высвобождении работников не менее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять Председателю ОСР письменные сведения о сокращении численности или штата работников организации.
7. Руководствоваться преимущественным правом на оставлении на работе при сокращении численности или штата работников согласно ст. 179 Трудового кодекса РФ.
8. Предупредить каждого работника о прекращении трудового контракта не менее чем за два месяца в письменном виде.
9. Выплатить выходное пособие в размере и в порядке согласно ст. 178 Трудового кодекса РФ.
10. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случая ликвидации организации.

Расторжение трудового контракта с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации), помимо соблюдения общего порядка, допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

Расторжение трудового контракта с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида - до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по п. 1, пп. "а" п. 3, п. п. 5 - 8, 10 и 11 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

1. Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:
	* 1. несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы (пп. "а" п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ);
		2. призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
		3. восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ);
		4. отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (п. 9 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ).
2. Работодатель при необходимости производит профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников определяется работодателем. Работодатель не препятствует обучению с отрывом от производства и предоставляет отпуска и другие льготы в порядке, установленном законодательством для работников, обучающихся в высших или средних учебных заведениях.

**Раздел 3. Рабочее время, время отдыха**

1. Административно-управленческому, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу (за исключением работников в должности «Сторож») устанавливается 8-часовой рабочий день и пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями – субботой и воскресеньем. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время в случаях, когда это необходимо по условиям труда, а также на сменных работах при шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем.
2. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются продолжительностью один час в период с 12.00 до 14.00.
3. Для педагогического персонала устанавливается 6-часовой рабочий день и сокращенная продолжительность рабочей недели – 36-часовая рабочая неделя, с одним выходным днем – воскресенье. Перерывы для отдыха и питания устанавливаются продолжительностью один час в период с 12.00 до 14.00.
4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. Правительство РФ вправе переносить выходные дни в ином порядке.
6. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа руководителя в случаях, предусмотренных ст. 113 Трудового кодекса РФ, а в иных случаях – также с учетом мнения Председателя ОСР.
7. Работодатель может привлекать работника к сверхурочным работам с письменного согласия последнего в случаях, предусмотренных ст. 99 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, установленных законодательством. Продолжительность сверхурочной работы для каждого работника не должна превышать четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
8. Сокращенное рабочее время для отдельных категорий работников устанавливается в соответствии с действующим трудовым законодательством.
9. Всем работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

56 календарных дней – педагогическим работникам, на основании постановления Правительства РФ от 14 мая 2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» (с изменениями и дополнениями):

56 календарных дней – руководителю учреждения на основании трудового договора.

28 календарных дней – остальным сотрудникам.

Отпуск работникам предоставляется в соответствии с графиком отпусков, который составляется Работодателем с учетом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Все виды оплачиваемых дополнительных отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

1. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 (шести) месяцев его непрерывной работы. По желанию работника, супруга которого находится в отпуске по беременности и родам, ему предоставляется ежегодный отпуск независимо от времени его непрерывной работы в учреждении.
2. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:
	* 1. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации собственного брака – до 3 календарных дней.
		2. Работникам в случае регистрации брака детей – до 2 календарных дней.
		3. Работникам в случае смерти близких родственников (супруга, родителей, детей) – до 3 календарных дней.

Иным работникам отпуска без сохранения заработной платы могут предоставляться в течение года по их письменному заявлению с указанием причин и с разрешения работодателя.

**Раздел 4. Оплата труда**

1. Оплата труда в учреждении устанавливается Положением об оплате труда. Положение об оплате труда работников МАУ ДО «ДХШ им. А.П. Митинского» является Приложением № 2 к настоящему Договору.
2. Конкретные тарифные ставки (оклады) по категориям должностей и профессий указываются в штатном расписании учреждения, в трудовых контрактах.

Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перевода денежных средств работнику в кредитную организацию, указанную в заявлении работника:

- заработная плата за отработанное время за первую половину месяца – 25 числа расчетного месяца;

- окончательный расчет – 10 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в последний день, предшествующий выходному или нерабочему дню.

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

**Раздел 5. Охрана труда**

5.1. Работодатель обеспечивает безопасные условия труда, внедряет современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие профессиональные заболевания работников.

Работодатель разрабатывает и утверждает с учетом мнения работников инструкции по охране труда, пожарной безопасности для работников учреждения.

1. Председатель ОСР осуществляет контроль безопасности труда и содействует Работодателю в деле совершенствования системы безопасности труда, снижения уровня травматизма.
2. Работодатель обязан систематически информировать каждого работника об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и средствах индивидуальной защиты.
3. Работодатель обязуется:
4. Проводить вводный, первичный и повторный инструктажи работников по охране труда, производственной санитарии, противопожарной безопасности.

Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

1. Систематически осуществлять закупку лекарственных и иных средств для формирования аптечек первой помощи, проводить вакцинации с целью предупреждения заболеваний гриппом.
2. Проводить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.
3. Проводить обязательные предварительные (при поступлении на работу за счет работника) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников.
4. По каждому несчастному случаю на производстве создавать комиссию по расследованию.
5. Своевременно представлять документы в региональные отделения Фонда социального страхования по работникам, получившим трудовые увечья или профзаболевания, для выплаты возмещения вреда в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» (с изменениями и дополнениями).
	1. Работники обязуются:
6. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.
7. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
8. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
9. 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.
10. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

**Раздел 6. Социальные льготы и гарантии**

1. Работодатель обязуется предоставлять работникам гарантии, льготы и компенсации, предоставление которых является обязательным для работодателя по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами.
2. Работодатель по просьбе работника может предоставить ему материальную помощь и льготы в связи с нижеприведенными особыми событиями в жизни работника:
* При рождении ребенка - предоставить единовременную материальную помощь;
* В случае бракосочетания работника - предоставить оплачиваемый отпуск до трех дней и единовременную материальную помощь;
* В случае смерти близкого человека (матери, отца, сына, супруга(и), дочери) - предоставить оплачиваемый отпуск до трех дней и единовременную материальную помощь;
* Оказание материальной помощи к отпуску, за долголетний добросовестный труд при достижении возраста 50, 55 (женщины), 60 (мужчины), 65, 70 лет в размере до двух должностных окладов;

Решение о предоставлении материальной помощи и ее размерах, а также о предоставлении оплачиваемого отпуска принимается Работодателем самостоятельно при наличии сметы расходов учреждения.

**Раздел 7. Заключительные положения**

1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.
2. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
3. Контроль выполнения Договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, форме и срок.
4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.
6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников МАУ ДО «Детская художественная школа им. А.П. Митинского»
7. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.
8. Настоящий Договор заключен сроком на 3 (три) года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.