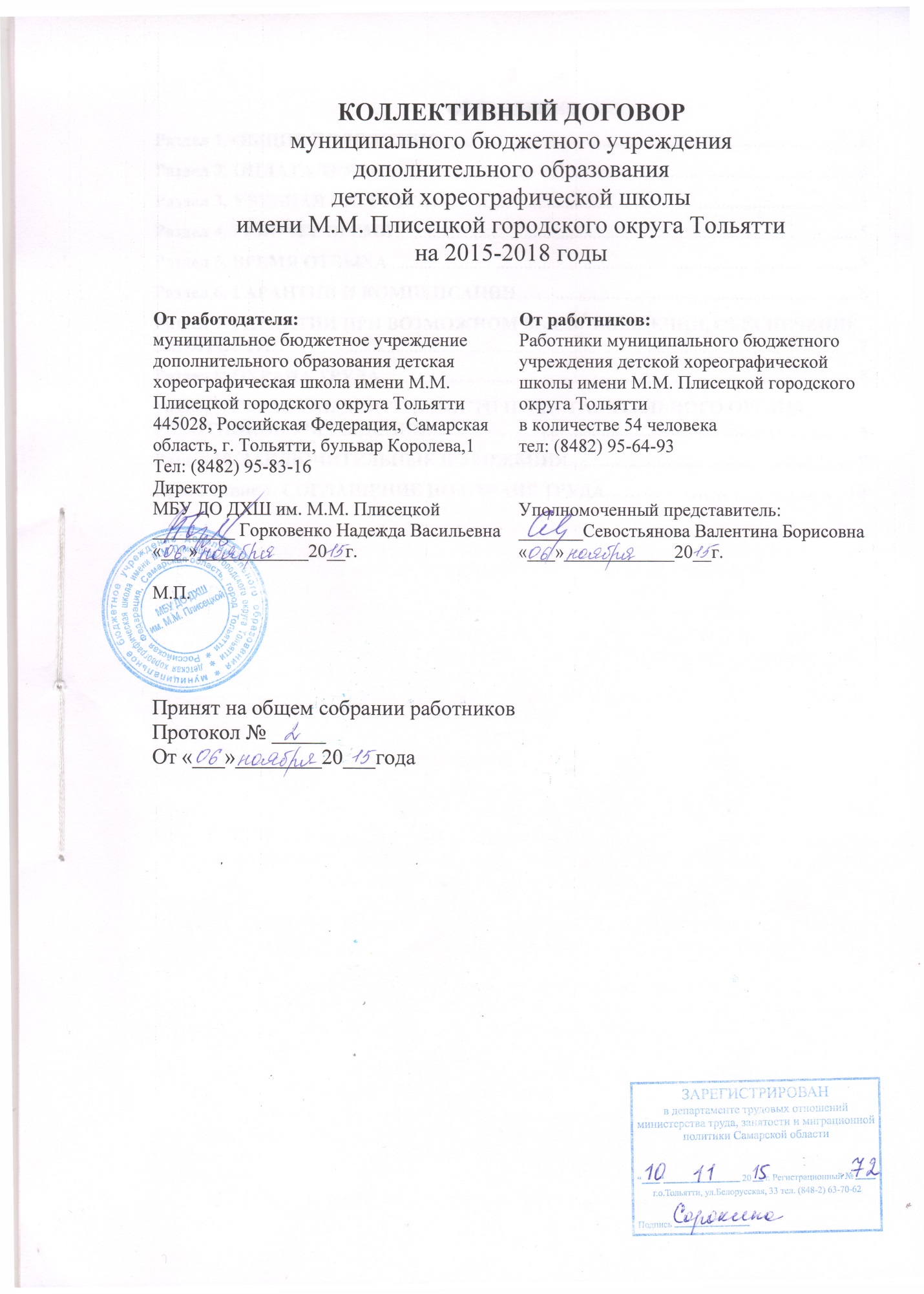
****

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

[**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ** 3](#_Toc426580935)

[**Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА** 3](#_Toc426580936)

[**Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА** 5](#_Toc426580937)

[**Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ** 5](#_Toc426580938)

[**Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА** 5](#_Toc426580939)

[**Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ** 6](#_Toc426580940)

[**Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ** 7](#_Toc426580941)

[**Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА** 8](#_Toc426580942)

[**Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ** 8](#_Toc426580943)

[**Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ** 9](#_Toc426580944)

**Приложение 1. СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА**………………………………….10

**Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детской хореографической школе имени М.М. Плисецкой городского округа Тольятти(далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.
2. Сторонами Договора являются:

Работодатель в лице директора учреждения Горковенко Надежды Васильевны.

Работники в лице Севостьяновой Валентины Борисовны - представителя работников учреждения.

1. Договор является единым для учреждения.
2. Стороны в объеме своих полномочий принимают на себя также обязательства, закрепленные Самарским областным трехсторонним соглашением между Правительством Самарской области, Федерацией профсоюзов Самарской области и региональным объединением работодателей «Союз работодателей Самарской области» о регулировании социально-трудовых отношений в 2015 – 2017 годах.
3. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.
4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с настоящим Договором.
5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
6. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

**Раздел 2. ОПЛАТА ТРУДА**

1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения представительного органа работников.
2. Педагогическим работникам учреждения заработная плата выплачивается в размере, определенном распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р «Об утверждении Программы поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы».
3. Остальным работникам учреждения в целях повышения уровня реального содержания заработной платы производится ее индексация в порядке, установленном муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти.
4. Заработная плата работников учреждения состоит из базовой и стимулирующей части.Базовая часть заработной платы работников составляет не менее двух третей от размера заработной платы работников.
5. Оплата труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, производится:

при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины);

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;

при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях:

|  |  |
| --- | --- |
| Должность, по которой установлена квалификационная категория | Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1 |
| 1 | 2 |
| Учитель | Преподаватель |
| Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств) | Преподаватель;  концертмейстер |

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

1. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера для работников устанавливаются локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников, на основе формализованных показателей и критериев эффективности работы, и предусматриваются в трудовом договоре с работником.
2. Оклад (должностной оклад), ставка заработной платы, установленная с учетом квалификационной категории, сохраняется на срок до одного года по истечении срока ее действия в случаях:

длительной нетрудоспособности работника в течение аттестационного периода;

по возвращении в течение учебного года из длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

по возвращении из отпуска длительностью до одного года;

по возвращении из отпуска по уходу за ребенком, независимо от срока окончания действия квалификационной категории;

при приеме на работу после увольнения в связи с ликвидацией учреждения;

работникам, которым до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 года № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации», остался один год и менее.

1. Педагогическим работникам, работающим за ставку заработной платы, выплачивается дополнительное вознаграждение, за нерабочие праздничные дни, в которые они не привлекались к работе. Размер указанного вознаграждения определяется путем умножения размера установленной ставки заработной платы (в рублях) на объем часов педагогической работы (учебной (преподавательской)), приходящийся на нерабочие праздничные дни, и деления полученного произведения на 18.
2. Заработная плата выплачивается работнику 5 и 20 числа, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника.
3. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время.
4. Работникам учреждения по их заявлению предоставляется возможность получения внеплановых авансов в счет заработной платы в размере не более 50 процентов от месячной заработной платы.
5. После обучения за счет средств учреждения работник учреждения обязуется отработать в учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника.

**Раздел 3. УЧЕБНАЯ НАГРУЗКА**

1. Работники учреждения, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в учреждении на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору учебную (преподавательскую) работу без занятия штатной должности. Предоставление учебной (преподавательской) работы указанным лицам, а также работникам других организаций осуществляется при условии, если педагогические работники, для которых учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
2. Учебная нагрузка педагогических работников учреждения верхним пределом не ограничена.
3. Учебная нагрузка педагогических работников на следующий учебный год устанавливается до окончания текущего учебного года.

**Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ**

1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных настоящим Договором, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

1. Работодатель обязуется не допускать выполнение работы педагогическими работниками, которым установлена норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы, за пределами сокращенной продолжительности рабочего времени свыше 36 часов в неделю.
2. Для работников учреждения, за исключением сторожей/вахтеров, продолжительность рабочего времени, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

**Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА**

1. Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, а также для сторожей/вахтеров перерыв для приема пищи не устанавливается. Указанным работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении. Остальным работникам учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час.
2. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска устанавливаются работникам с учетом круглогодичного режима работы учреждения.
3. Работникам учреждения, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2 степени предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней.
4. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

|  |  |
| --- | --- |
| заместителю директора учреждения | 10 календарных дней |
| главному бухгалтеру | 7 календарных дней |
| не освобожденному председателю  первичной профсоюзной организации | 6 календарных дней |
| водителю | 4 календарных дня |

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливаются правовыми актами городского округа Тольятти*.*

1. Работнику учреждения, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Конкретная продолжительность такого отпуска устанавливается соглашением сторон.
2. Помимо случаев, предусмотренных статьей 128 Трудового Кодекса Российской Федерации, работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить:

- отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до трех календарных дней в связи с проводами сына, призванного на военную службу, переездом работника на новое место жительства;

- отпуск с сохранением заработной платы до трех календарных дней в случае свадьбы работника (детей работника), похорон близкого родственника, рождения ребенка в семье работника.

**Раздел 6. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

1. В пределах финансовых возможностей учреждение осуществляет:

добровольное медицинское страхование;

полную/частичную оплату лечения в медицинских организациях (санитарно-курортных организациях) не чаще одного раза в три года.

1. Работники учреждения имеют право на:

бесплатное пользование образовательными, методическими и научными услугами учреждения в порядке, установленном законодательством Российской Федерации или локальными нормативными актами.

1. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные в размере 700 (семьсот) рублей), иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных правовыми актами городского округа Тольятти*.*
2. Расходы, превышающие размеры, установленные муниципальными правовыми актами городского округа Тольятти, а такжеиные связанные со служебными командировками расходы (при условии, что они произведены работником с разрешения или ведома работодателя) возмещаются учреждением за счет экономии средств, сложившейся в процессе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности учреждения.
3. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 2000 рублей;

на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – 3000 рублей;

смерти близкого родственника – не менее 3000 рублей;

в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту – 3000 рублей;

при рождении ребенка – 2000 рублей;

в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые) – 2000 рублей;

к профессиональным праздникам – 500 рублей;

к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет – 2000 рублей;

других исключительных случаях.

1. В случае смерти работника учреждения работодатель на основании заявления одного из членов семьи умершего оказывает ему материальную помощь в размере 5000 рублей. При отсутствии членов семьи материальная помощь оказывается близким или иным родственникам или иному лицу, взявшему на себя организацию погребения умершего, с подтверждением затрат соответствующими документами.
2. С учетом финансовых возможностей дети работников учреждения до 14 лет включительно обеспечиваются бесплатными билетами на новогодние праздничные представления и новогодними подарками.

Дети работников учреждения, при наличии производственных и финансовых возможностей, имеют право на бесплатное или льготное (в размере 50%) обучение по дополнительным общеобразовательным программам, реализуемым учреждением за плату.

При проведении учреждением платных культурно-досуговых мероприятий дети работников учреждения могут посещать эти мероприятия бесплатно.

1. Работодатель оказывает всемерное содействие педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, в реализации права на предоставление вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, права на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда.
2. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.
3. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

**Раздел 7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

1. При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

проработавшие в учреждении более 10 лет;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одинокие родители, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе.

1. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди педагогических работников учебной нагрузки;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц образовательной деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

1. Работодатель, при наличии вакантных должностей по другой имеющейся работе, проводит переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.
2. При ликвидации учреждения либо сокращении численности или штата работников учреждения предупрежденным об увольнении работникам предоставляется один свободный оплачиваемый день в неделю для поиска нового места работы.

**Раздел 8. ОХРАНА ТРУДА**

1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.
2. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 212 Трудового кодекса Российской Федерации.
3. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.
4. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».
5. В учреждении по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо представительного органа работников создается и действует на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда из представителей работодателя и выборного профсоюзного органа или иного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 5 человек.

**Раздел 9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ**

1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации.
2. При отсутствии первичной профсоюзной организации и в иных случаях предусмотренные настоящим разделом условия создаются для осуществления деятельности иного представителя (представительного органа) работников.
3. Работодатель обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере 1 процента от начисленной заработной платы. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.
4. Работодатель предоставляет в установленном законодательством порядке профсоюзному органу информацию о деятельности учреждения (информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам) для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением настоящего Договора.
5. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

**Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует три года.
2. Изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.
3. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него Договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.
4. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его, в согласованных порядке, формах и сроках.
5. В целях более действенного контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от каждой стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора:

со стороны работодателя – директор учреждения;

со стороны работников – уполномоченный представитель работников, избранный в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса Российской Федерации.

1. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.
2. Подписанный Сторонами Договор с приложениями в трех экземплярах в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_