|  |  |
| --- | --- |
| От работодателя Директор МАУ ДО ЦРТДиЮ «Танцы+»«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 год\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ А.А. Макарова | От работниковПредседатель общего Собрания коллектива МАУ ДО ЦРТДиЮ «Танцы+»«\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2016 год\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Р.А. Вафина |

****

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и коллективом работников

Муниципального автономного учреждения дополнительного образования

Центра развития творчества детей и юношества «Танцы+»

по защите социально-экономических прав работников на 2016-2019 годы

принят на общем собрании трудового коллектива «24» марта 2016 года.

Регистрационный № 21/22-226 от 31.01.2011

Иваново

|  |  |
| --- | --- |
| Юридический адрес: 153038 г. Ивановоул. Нижняя д.17 т/ф 8(4932) 54-80-07dance-ivanovo@mail.ru [www.dance-ivanovo.ru](http://www.dance-ivanovo.ru)   |  |

1. **Общие положения.**
	1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования Центр развития творчества детей и юношества «Танцы+».
	2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, Законом РФ «О Коллективных договорах и соглашениях».
	3. Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ, федеральных законах РФ.
	4. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключён между работниками Муниципального автономного учреждения дополнительного образования Центр развития творчества детей и юношества «Танцы+» (далее Учреждение), в лице председателя общего Собрания коллектива МАУ ДО ЦРТДиЮ «Танцы+» Вафиной Рамзии Ахмадулловны с одной стороны, и Учреждением-работодателем, представляемым директором учреждения - Макаровой Алевтиной Анатольевной, действующим на основании Устава учреждения (далее – Администрация), в целях повышения эффективности деятельности трудового коллектива, решения социальных вопросов работников и совершенствования образовательного процесса в учреждении.
	5. Договор распространяется на всех работников учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях.
	6. Договор вступает в силу с 24 марта 2016года и действует в течение трех лет со дня вступления в силу. Договор может быть продлён на срок не более трёх лет по соглашению сторон.
	7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.
	8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.
	9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
	10. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
	11. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение своего срока проведения ликвидации.
	12. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
	13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
2. **Трудовые отношения.**
	1. Трудовые отношения между работодателем и работниками оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.
	2. При приеме на работу (до подписания Трудового договора), Работодатель обязуется ознакомить работника с действующим Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой деятельности (функции) работника, а также информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах.
	3. В трудовом договоре (бессрочном, срочном, гражданско-правового характера) указываются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
	4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных статьями 72-1, 72-2 Трудового кодекса Российской Федерации.
	5. Прекращение трудового договора с работником может производиться
	только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иным федеральными
	законами (ст. 77 ТК РФ).
3. **Рабочее время и время отдыха.**
	1. Рабочее время работников определяется:

         - правилами внутреннего трудового распорядка учреждения,

 - графиком режима работы сотрудников МАУ ДО ЦРТДиЮ «Танцы+».

* 1. Для обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная
	продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов
	в неделю.
	2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная
	продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку
	заработной платы (ст. 333 ТК РФ), педагог – организатор, педагог-психолог – 36 часов, музыкальный руководитель, концертмейстер - 24 часа, педагог дополнительного образования - 18 часов в неделю.
	3. Работа в выходные и нерабочие дни запрещена. Привлечение работников
	учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются
	в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с письменного согласия, по
	письменному распоряжению работодателя.
	4. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать
	работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений, предусмотренных для работников в возрасте 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.
	5. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не
	предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового
	распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только
	по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия
	работника.
	6. Очередность предоставления основных оплачиваемых отпусков
	определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым
	работодателем, чем за две недели до наступления календарного года.
	7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
	8. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.
1. **Работодатель обязуется:**
	1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы согласно ст. 128 ТК РФ.
	2. Работникам образовательных учреждений предоставляются оплачиваемые дни по   следующим основаниям:

 - бракосочетание работника - 3 календарных дня;

 - смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня.

* 1. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет   непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, предусмотренным ст. 335 ТК РФ.
	2. Общим выходным днем является воскресенье.
1. **Оплата и нормирование труда.**
	1. Заработная плата выплачивается два раза в месяц: 19 числа каждого месяца и 4 числа – окончательный расчет за предыдущий месяц работы.
	2. Система оплаты труда работников образовательного учреждения включает в себя: размер оклада (должностного оклада) (устанавливается руководителем на основе размеров минимальных окладов (должностных окладов), минимальных ставок заработной платы работников по соответствующим профессиональным квалификационным группам, повышающих коэффициентов по занимаемым должностям (профессиям в зависимости от предъявляемых требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей работы) (Положение об оплате труда работников МАУ ДО ЦРТДиЮ «Танцы+»,)
	3. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и

включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии со ст. 32 «Компетенция и ответственность образовательного учреждения» Закона РФ «Об образовании», на основании Постановления Администрации города Иванова от 19.12.2012 № 2907 «О внесении изменений в постановление Администрации города Иванова от 14.11.2011 № 2547 «О системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных управлению образования Администрации города Иванова»»

- доплаты компенсационного характера;

- доплаты стимулирующего характера;

- Положение об установлении надбавок, доплат компенсационного характера и выплат стимулирующего характера

За задержку выплаты заработной платы или иных выплат работодатели несут ответственность, предусмотренную трудовым законодательством РФ.

* 1. Изменение оплаты труда производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при окончании действия квалификационной категории - со дня окончания учебного года, не считая того, в котором данное решение принято;

* 1. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и неблагоприятными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных Перечнями работ с опасными, вредными и тяжелыми условиями труда, на которых устанавливаются доплаты. Конкретный размер данной доплаты устанавливается в каждом отдельном случае по результатам специальной оценки условий труда с учетом фактической занятости работника в неблагоприятных условиях.
	2. До проведения в установленном порядке специальной оценке условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в указанные Перечни, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.
1. **Труд и занятость. Развитие персонала.**
	1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
	2. Работодатель самостоятельно определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.
	3. Работодатель обязуется:
		1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.
		2. 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, оплатить ему командировочные расходы, в порядке и в
		размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные
		командировки (ст. 187 ТК РФ).
		3. Организовывать проведение аттестации педагогических работников и
		руководящих работников государственных и муниципальных образовательных
		учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие
		полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня
		вынесения решения аттестационной комиссией.
		4. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности
		штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях,
		которые могут повлечь массовое освобождение, не позднее, чем за три месяца
		до его начала (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты
		приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых
		должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты
		трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление
		должно содержать социально-экономическое обоснование.
		5. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении
		численности или штата предоставляется работникам согласно ст. 179 ТК РФ,  так же:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;

- работники, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;

* + 1. Высвобождаемым работником предоставляются гарантии и компенсации,
		предусмотренные действующим законодательством при сокращении
		численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).
	1. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе на определённый­ срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.
	2. Сокращение численности или штата работников проводится работодателем лишь тогда, когда исчерпаны все возможные меры по его недопущению, в том числе:

       - временное ограничение приема кадров;

       - отказ от совмещения должностей (профессии);

1. **Организация и обеспечение охраны и условий труда.**
	1. Работодатель обязуется:
		1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия
		труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих
		производственный травматизм и возникновение профессиональных заболева­ний работников (ст.219 ТК РФ).
		2. Производить со всеми поступившими на работу, а также переведенными на другую работу работникам учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда у вновь поступивших на работу не позднее одного месяца, для работников - не реже одного раза в год, для руководителя и специалистов – не реже одного раза в три года.
		3. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средства­ми

индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

 в соответствии с отраслевыми нормами.

* + 1. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
		2. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.
		3. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
		4. Создать в учреждении комиссию по охране труда (сроком на 2 года).
		5. Обеспечивать прохождение обязательных ежегодных медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.
		6. Обеспечивать в установленном порядке проведение:

- обучения работников, в том числе руководителей организаций, вопросам охраны труда и проверку знаний требований охраны труда;

- инструктажей по охране труда;

- обучения по оказанию первой помощи пострадавшим.

* + 1. Заключать договор с медицинскими учреждениями по проведению диспансеризации, профилактических осмотров работников и т.д.
	1. Работники обязуются:
		1. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктажи по охране труда, проверку знаний требований охраны труда в установленном порядке.
		2. 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) (ст. 214 ТК РФ).
		3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).
1. **Социальные гарантии и льготы.**
	1. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда, может сохраняться не более чем на один учебный год после:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;

- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет;

- окончания длительного отпуска до 1 года в соответствии с пунктом 5, статьи 55 Закона РФ «Об образовании»;

- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией образовательного учреждения, сокращения численности или штата;

- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию

 **9. Контроль за выполнением коллективного договора, ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

* 1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
	2. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.
	3. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.
	4. В случае невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.
1. **Заключительные положения.**
	1. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с момента подписания его сторонами (статья 43 Трудового кодекса Российской Федерации).
	2. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами с 26.02.2016 и действует до 26.02 2019 г.
	3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленным ТК РФ.
	4. 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 (статья 40 Трудового кодекса Российской Федерации).
	5. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской

Федерации (глава 61), иными Федеральными законами.