|  |  |
| --- | --- |
| Принят общим собранием трудового коллектива  Протокол №1  От 14.06.2013 г. | Утверждаю \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  Директор МАОУ ДОД «Детская школа искусств» Е.В. Зеленина  Приказ № 133 от 11.11.2013 г. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**между администрацией и трудовым коллективом**

**МАОУ ДОД «Детская школа искусств»**

**Мотовилихинского района г. Перми**

**РАЗДЕЛ I**

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования детей МАОУ ДОД «Детская школа искусств» Мотовилихинского района г. Перми между администрацией и работниками.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей МАОУ ДОД «Детская школа искусств» Мотовилихинского района г. Перми и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями. Проект коллективного договора подлежит обязательному обсуждению работниками в подразделениях учреждения, и дорабатывается с учетом поступивших замечаний, предложений, дополнений. Доработанный проект утверждается общим собранием (конференцией) трудового коллектива и подписывается сторонами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, общее собрание трудового коллектива в лице его представителя – председателя Соколовой Лилии Сергеевны;

работодатель в лице его представителя - директора МАОУ ДОД «Детская школа искусств» Мотовилихинского района г.Перми Зелениной Елены Валерьевны.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

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

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

1.7. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами на совместном заседании по мере необходимости.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст.43 ТК РФ).

1.14. Работодатель совместно с представителями общего собрания трудового коллектива

разрешает вопросы:

* выплаты материальной помощи при уходе в ежегодный отпуск;
* оказания материальной помощи работникам, согласно «Положению о материальном стимулировании работников МАОУ ДОД «Детская школа искусств» Мотовилихинского района г. Перми;
* предоставления бесплатных и частично оплачиваемых путевок в санатории и детские оздоровительные лагеря и профилактории детям и взрослым за счет средств Фонда социального страхования.

**РАЗДЕЛ II**

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем 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.72 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника устанавливается в зависимости от количества скомплектованных групп в объединении по результатам комплектования групп, в срок, установленный Учредителем и оговаривается в ежегодном приложении к трудовому договору.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их примерной учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, по состоянию на конец учебного года, с учетом образовательной программы педагога и количеством обучающихся по программе персонифицированного учета.

2.6. Объём учебной нагрузки педагога определяется приоритетами развития учреждения в соответствии с нормативами подушевого финансирования с учетом Муниципального задания.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется на условиях совместительства.

Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и может передаваться на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни и выходной день работника, зафиксированный в приложении к Трудовому договору, планируется с согласия работника.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

* уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
* временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
* простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
* восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
* возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.п.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий труда трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТКРФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

**РАЗДЕЛ III**

ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы 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 размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ) при наличии фонда экономии заработной платы.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176,177ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников на основании Типового положения об аттестации педагогических и руководящих работников государственных, муниципальных учреждений и организаций РФ, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**РАЗДЕЛ IV**

ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ

И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, 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, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 10 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2. ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

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

родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**РАЗДЕЛ V**

РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время (ст.93 ТК РФ) – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
* в предпраздничный день для администрации – на один час, для педагогических сотрудников – сокращение учебных занятий до 35 мин.

5.5. Привлечение работников учреждения дополнительного образования детей в выходные и праздничные дни допускается с их согласия в случаях и порядке, предусмотренном законодательством.

5.6. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, несовпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.9. В каникулярное время работники, не занятые в работе по организации летнего отдыха (обслуживающий персонал) привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и д.р.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 1 марта текущего года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников и доводится до сведения всех работников учреждения.

График отпусков обязателен как для администрации образовательного учреждения, так и для работника.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем, в соответствии со ст. 101, 119 ТК РФ, который должен быть не менее трех календарных дней. Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка муниципального учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнить свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

5.11.2. Предоставлять работникам отпуск до 3 дней с сохранением заработной платы в следующих случаях: при рождении ребенка в семье отцу; для проводов сына в армию; в случае свадьбы работника (детей работника); на похороны близких родственников (супруга, детей, родителей); родителям первоклассников - 1 сентября.

Для решения неотложных социально-бытовых вопросов по семейным обстоятельствам работодатель обязуется предоставлять работнику право на кратковременный ***внеочередной*** отпуск

- работникам для посещения лечебных учреждений - до 7 дней (за счет будущего отпуска) по письменному заявлению сотрудника и разрешению работодателя и в случаях медицинского заключения, направления;

- работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет; работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет; одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет; отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет, без матери - до 14 календарных дней в течение года (без сохранения заработной платы);

- по желанию работника, в семье которого родился ребенок, работодатель обязуется предоставить ему ежегодный отпуск независимо от графика.

По согласию между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.11.3. Дополнительные оплачиваемые дни к отпуску за оказание платных дополнительных образовательных услуг в течение всего учебного года – до 2-х дней.

5.11.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный неоплачиваемый отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения (ст. 335 ТК. РФ).

**РАЗДЕЛ VI**

ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.Стороны исходят из того, что:

6.1 Оплата труда работников Учреждения зависит от его трудового вклада, квалификации и качества труда. Заработная плата работников Учреждения устанавливается в соответствии с нормативными правовыми актами администрации города Перми.

6.2. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются муниципальным Учреждением самостоятельно в пределах имеющихся средств по стимулирующему фонду оплаты труда, в том числе и внебюджетных, по согласованию с комиссией по распределению стимулирующих выплат и осуществляются в соответствии с Положением о стимулирующих и иных выплатах работникам МАОУ ДОД «Детская школа искусств» Мотовилихинского района г. Перми.

6.3. Сроки финансирования МАОУ ДОД «Детская школа искусств» Мотовилихинского района г. Перми устанавливаются платежным календарем по согласованию с соответствующими финансовыми органами. Заработная плата выдается 5 и 20 числа каждого месяца (2 раза в месяц), перечислением на указанный работником счет в банке (СКС).

6.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. Принуждение к труду во время приостановки работы запрещается.

6.5. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процента (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей на этот день ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.6. Оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ). При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работника оплата нормируемой части заработной платы производится в соответствии с объѐмом выполненной работы (ст. 155 ТК РФ).

**РАЗДЕЛ VII**

СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Со дня присвоения педагогическому работнику (в том числе руководителю) муниципального учреждения высшей квалификационной категории, ему устанавливается ежемесячная надбавка в размере 1050 рублей в соответствии с п.2.4. Решения Пермской городской Думы от 25.09.2007 г. № 226 «О социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Перми» (в ред. Решений Пермской городской Думы от 27.11.2007 №279, от 24.08.2010 №120, от 01.02.2011 №4, от 26.06.2012 №111).

7.2. Педагогическим работникам (в т.ч. руководителям) муниципальных учреждений, удостоенным государственных наград за работу в сфере образования, устанавливается ежемесячная надбавка в размере 980 руб. в соответствии с п.2.5.1. Решения Пермской городской Думы от 25.09.2007 г. № 226 «О социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Перми» (в ред. Решений Пермской городской Думы от 27.11.2007 №279, от 24.08.2010 №120, от 01.02.2011 №4, от 26.06.2012 №111)

7.3. Педагогическим работникам (в т.ч. руководителям) муниципальных учреждений, имеющим отраслевые (ведомственные) награды (за исключением почѐтных грамот Министерства образования и науки Российской Федерации, благодарностей Министерства образования и науки РФ, почетных грамот Министерства спорта, туризма и молодѐжной политики РФ, благодарностей министра спорта, туризма и молодѐжной политики РФ, почетных грамот Министерства культуры РФ, благодарностей министра культуры РФ) устанавливается ежемесячная надбавка в размере 590 руб. в соответствии с п.2.5.2. Решения Пермской городской Думы от 25.09.2007 г. № 226 «О социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Перми» (в ред. Решений Пермской городской Думы от 27.11.2007 №279, от 24.08.2010 №120, от 01.02.2011 №4, от 26.06.2012 №111).

7.4. Лицам, впервые окончившим с отличием учреждения высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения, имеющим уровень профессиональной подготовки в соответствии с требованиями к квалификации согласно Приказу Минздрава №761н и поступившим на работу в МАОУ ДОД «Детская школа искусств» Мотовилихинского района г. Перми, дополнительно устанавливается ежемесячная надбавка в размере 235 руб. в течение одного года в соответствии с п.2.2. Решения Пермской городской Думы от 25.09.2007 г. № 226 «О социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Перми» (в ред. Решения Пермской городской Думы от 26.06.2012 №111).

7.5. Лицам, впервые окончившим учреждения высшего или среднего профессионального образования по очной форме обучения, имеющим уровень профессиональной подготовки в соответствии с требованиями к квалификации согласно Приказу Минздрава №761н и поступившим на работу в МАОУ ДОД «Детская школа искусств» Мотовилихинского района г. Перми, выплачивается единовременное пособие в размере 18400 руб. и устанавливается ежемесячная надбавка в размере 1480 руб. в соответствии с п.2.1. Решения Пермской городской Думы от 25.09.2007 г. № 226 «О социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Перми» (в ред. Решения Пермской городской Думы от 26.06.2012 №111)

Единовременное пособие выплачивается один раз по первому основному месту работы, связанному с педагогической деятельностью. Право на единовременное пособие и ежемесячную надбавку сохраняется в течение трёх лет с момента окончания образовательного учреждения (в ред. Решения Пермской городской Думы от 26.06.2012 №111).

7.6 Выплата единовременных пособий осуществляется без учета районного коэффициента.

7.7. Выплата надбавок осуществляется педагогическим работникам, состоящим в трудовых отношениях с МАОУ ДОД «Детская школа искусств» Мотовилихинского района г. Перми, по основному месту работы за фактически отработанное время ежемесячно, в сроки, установленные для выплаты заработной платы. Начисление надбавок осуществляется с применением районного коэффициента, надбавки учитываются при исчислении среднего заработка в установленном порядке.

7.8. При наличии у педагогического работника высшей квалификационной категории по разным должностям выплата надбавки осуществляется по основной должности по основному месту работы.

7.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.10.Педагогическим работникам (в том числе руководителям муниципальных учреждений), при увольнении в связи с достижением пенсионного возраста и выходом на трудовую пенсию по старости (при стаже педагогической деятельности 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) выплачивается единовременное пособие размере 12600 руб. в соответствии с п.2.3. Решения Пермской городской Думы от 25.09.2007 г. № 226 «О социальных гарантиях и льготах педагогическим работникам муниципальных образовательных учреждений города Перми» (в ред. Решений Пермской городской Думы от 27.11.2007 №279, от 24.08.2010 №120, от 01.02.2011 №4, от 26.06.2012 №111.

7.11. Работники МАОУ ДОД «Детская школа искусств» Мотовилихинского района г. Перми имеют право на санаторно-курортное оздоровление согласно Закону Пермского края от 08.12.2006 г. № 30-КЗ «Об обеспечении работников учреждений бюджетной сферы Пермского края путевками на санаторно-курортное лечение и оздоровление» из расчета 1 путевка на 100 работающих при условии финансирования из муниципального бюджета.

7.12.Работодатель обязуется:

7.12.1. Производить выплаты социального характера, а именно: выплачивать единовременную материальную помощь и премию работникам в соответствии с Положением об иных выплатах работникам МАОУ ДОД «Детская школа искусств» Мотовилихинского района г. Перми.

7.12.2. Материальная помощь выплачивается при наличии экономии финансовых средств по соответствующей категории работников;

7.12.3. Размер материальной помощи в каждом конкретном случае оформляется приказом директора.

7.12.4. Обеспечивать своевременную выплату ежемесячной денежной компенсации педагогическим работникам для приобретения книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере 100 рублей.

**РАЗДЕЛ VIII**

ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8. Работодатель обязуется:

8.1. 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.).

Для реализации этого права издать приказ по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране труда в порядке и сроки, установленные аттестационной комиссией, с последующей сертификацией.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными в учреждении на другую работу, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей.

Организовать проверку знания работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения, федеральных, областных и районных программ по охране труда.

8.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.6. 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 требования охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ.).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работникам другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда и расследованию несчастных случаев на производстве, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.11. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастных случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.12. Осуществлять контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.13. Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.14. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) 1 раз в 2 года работников.

8.15. Вести учет средств социального страхования и очередности на санаторно-курортное лечения (СКЛ) работников; своевременно осуществлять необходимые мероприятия в данном направлении.

8.16. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособия, больничных листов, лечение и отдых.

8.17.Организовать обучение по вопросам охраны труда уполномоченных лиц.

**РАЗДЕЛ XI**

КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон.

9. Стороны договорились, что:

9.1. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

9.2. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.3. Соблюдают установленные законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

9.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренным законодательством.

9.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания , стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет (ст.43 ТК РФ).

9.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора должны быть начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.