****

**I. Общие положения**

 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Навлинской детской школе искусств.

 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников образовательного учреждения (далее – учреждение) и установлению дополнительных правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

 1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения имеющие право представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст. 30,31 ТК РФ) в лице полномочного представителя работников МБОУ ДОД «Навлинская ДШИ»;

- работодатель в лице его представителя – директора Иванюшиной Л.А.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.6. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При смене формы 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 ликвидации.

1.9. В течение всего 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.

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.12. Настоящий договор вступает в силу с 30.09.2014 г. по 29.09.2017 г.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:

- правила внутреннего трудового распорядка;

- соглашение по охране труда.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через полномочного представителя работников МБОУ ДОД «Навлинская ДШИ» - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а так же по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение работодателем вопросов о работе и внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

-другие формы.

1. **Трудовой договор**

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

2.2.Трудовой договор заключается с работником в письменной форме и двух экземпляра, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, 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

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

8.16. Представитель работников МБОУ ДОД «Навлинская ДШИ» обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

**IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

9. Стороны договорились, что:

9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников МБОУ ДОД «Навлинская ДШИ».

9.4. Рассматривают в 10-ти дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты связанных с его выполнением.

9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.

9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке 3 (трех) лет со дня подписания.

**Приложения к коллективному договору.**

1. Правила внутреннего распорядка учреждения.
2. Соглашение по охране труда.

Директор НДШИ Полномочный представитель коллектива

Иванюшина Л.А. Федина Н.В.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда и включает в себя:

-оплату труда исходя из должностных окладов, установленных по новой системе оплаты труда,

-доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда; -другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами учреждения.

6.5.Изменение должностных окладов оплаты труда производится:

-при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности;

-со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

-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 присуждении ученой степени кандидата наук, доктора наук со дня присуждения высшей аттестационной комиссией ученой степени.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда( должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки( оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На учителей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая учителей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении) на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет учредитель.

**VII.Гарантии и компенсации.**

7.Стороны договорились, что работодатель:

7.1.Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья педагогическим работникам;

7.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 150 рублей.

Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.