**1. Основные понятия.**

**Коллективный договор Муниципального казённого учреждения дополнительного образования детей «Дом детского творчества» Тогульского района Алтайского края (далее-Договор)** – правовой акт, регулирующий социально- трудовые отношения в Муниципальном казённом учреждении дополнительного образования детей «Дом детского творчества» Тогульского района, заключаемый Работниками и Работодателем в лице их представителей.

**Работники** – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с Муниципальным казённым учреждением дополнительного образования детей «Дом детского творчества» Тогульского района.

**Работодатель** - Муниципальное казённое учреждение дополнительного образования детей «Дом детского творчества» Тогульского района (далее – Учредитель).

**Представитель Работников** – первичная профсоюзная организация МКУДОД «Дом детского творчества», избранная представителями Работников для проведения коллективных переговоров, заключения Договора и контроля его выполнения.

**Председатель Работодателя** – директор Учреждения.

**2. Общие положения.**

2.1 Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казённом учреждении дополнительного образования детей «Дом детского творчества» Тогульского района.

2.2 Коллективный договор заключён на основании:

Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ);

Федерального закона от 12 января 1996г. №10 – ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федерального закона от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Коллективный договор заключён с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее- Учреждение) 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 нормативно-правовыми актами, отраслевым региональным, отраслевым территориальным соглашениями.

2.3 Сторонами коллективного договора являются:

-Работники учреждения, являющиеся и не являющиеся членами Профсоюза работников народного образования и науки РФ (далее-Профсоюз), в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профком);

-Работодатель в лице его представителя – директора.

2.4 Коллективный договор признаёт исключительное право директора Учреждения на:

Ведение коллективных переговоров и заключение трудовых договоров;

Поощрение работников за добросовестный труд;

Требования с работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;

Привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;

Принятие локальных правовых актов;

Подбор и расстановку кадров при закрытии имеющихся вакансий;

Приём и увольнение сотрудников в соответствии с действующим трудовым законодательством;

Утверждение тарификации работников образовательной организации дополнительного образования;

Контроль за исполнением работниками положений Устава образовательной организации дополнительного образования, Правил внутреннего трудового распорядка, локальных актов, должностных и других инструкций, связанных с функционированием образовательной организации дополнительного образования;

2.5 Коллективный договор признаёт право работников на:

Заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ;

Предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

Своевременную, в полном объёме и в установленные сроки выплату заработной платы;

Сокращённую для педагогических работников неделю не более 36 часов;

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск;

Защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

Обязательное социальное страхование.

2.6 Директор признаёт полномочным представителем трудового коллектива первичную профсоюзную организацию или иных представителей, избираемых работниками. Первичная профсоюзная организация или иные представители, избираемые работниками, имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателя и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

2.7 первичная профсоюзная организация имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным правовым актам:

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положения о премиях, доплатах и надбавках;

График отпусков;

Форма расчётного листка;

Приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;

Приказы о награждениях работников;

Приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п. 2 или 5 первой ст. 81 Трудового кодекса РФ;

При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников (в соответствии с пунктом 3 статьи 81 ТК РФ), в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации;

Обсуждение с директором образовательной организации дополнительного образования вопросов о работе и внесении предложений по её совершенствованию.

2.8 Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

2.9 Действие Коллективного договора распространяется на всех работников образовательной организации дополнительного образования, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

2.10 Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

2.11Стороны договорились, что Работодатель знакомит Работников с текстом коллективного договора под роспись в течение 7 дней после его подписания.

В случае несогласия с каким-либо пунктом Договора работник имеет право внести на рассмотрение свою редакцию.

Профком, а также администрация образовательной организации дополнительного образования обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.12 Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме присоединения, расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации дополнительного образования.

2.13 При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

2.14 При смене формы собственности образовательной организации дополнительного образования любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трёх лет.

2.15 При ликвидации образовательной организации дополнительного образования коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

2.16 В течение всего срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

2.17 Пересмотр обязательств настоящего договора не приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников образовательной организации дополнительного образования.

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

2.19 Изменения и дополнения к Коллективному договору производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

2.20 Директор образовательной организации дополнительного образования несёт ответственность за создание условий для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации:

- предоставление помещения для работы;

- ежемесячное бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников при наличии их письменных заявлений.

2.21 Контроль за выполнением Коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнёрства, их представители.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставить друг другу, а так же соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса. Подведение итогов работы сторон по выполнению Коллективного договора производится два раза в год (декабрь, май).

**3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

3.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, республиканским, краевым соглашениями, настоящим договором.

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

Один экземпляр трудового договора передаётся работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

3.3 Трудовой договор с работником, как правило, заключается на определённый срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения (ч.1 ст. 59 ТК РФ), либо по соглашению сторон без учёта характера предстоящей работы или условий её выполнения (ч.2 ст.59 ТК РФ).

3.4 В трудовом договоре согласно ст.57 ТК РФ оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия и условия, определённые по соглашению сторон.

К обязательным условиям трудового договора относятся объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путём составления отдельного дополнительного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ).

3.5 Объём учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии *с п.66 типового положения об общеобразовательном учреждении*устанавливается работодателем исходя из количества часов по плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учётом мнения (по согласию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объём учебной нагрузки конкретного педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменён сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учётом мнения (по согласованию) профкома.

Работодатель должен уведомить (в письменной форме) педагогических работников до ухода в очередной отпуск об их предварительной учебной нагрузке на новый учебный год.

3.6 При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется её объём преемственность преподавания предметов в классах. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий год за исключением уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, а также на основе результатов учебно-воспитательной деятельности работника.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором полугодиях. Уменьшение учебной нагрузки в текущем периоде не означает уменьшение нагрузки на следующий учебный год.

Объём учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.7 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года и при установлении учебной нагрузки на новый учебный год возможно по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (*п.66 Типового положения об образовательном учреждении*);

- некачественное выполнение работником должностных инструкций;

- временного увеличения объёма учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки в таком случае определяется работодателем с письменного согласия работника);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет, или после окончания этого отпуска;

- возвращение на работу педагога, прервавшего длительный отпуск до одного года без сохранения заработной платы.

3.8 Преподавательская работа лиц, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогически работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием) предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объёме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9 Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами.

3.10 По инициативе работодателя изменение условий трудового договора, которые определены сторонами, допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работ по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

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

О предстоящих изменениях определённых сторонами условий трудового договора, а также о причинах вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья.

3.11 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностной инструкцией и иными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

**4. ПРИЁМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОНИКОВ.**

При приёме на работу администрация образовательной организации дополнительного образования обязуется:

4.1 Заключать трудовой договор в письменной форме, составлять в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора остаётся передавать работнику, другой хранить у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

4.2 Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 Трудового кодекса РФ.

4.3 Как правило, трудовой договор заключается «на неопределённый срок». Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок.

**5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ.**

5.1 Учебная нагрузка педагогических работников утверждается приказом директора образовательной организации дополнительного образования с учётом мотивированного мнения профсоюза.

5.2 Педагогические работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись.

5.3 Педагогические работники обязаны повышать свою квалификацию, имеют право на дополнительное профессиональное по профилю педагогической деятельности не реже, чем один раз два года.

**6. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

6.1 Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха работников исходя из того, что:

1). В соответствии с Законодательством Российской Федерации для педагогических работников образовательной организации дополнительного образования устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 18 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада).

2.) Рабочее время, состоящее при выполнении должностных обязанностей из нормируемой его части рабочего времени, не имеющих чётких границ, устанавливается правилами внутреннего распорядка образовательной организации дополнительного образования, утверждаемого работодателем.

3.) для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала образовательной организации дополнительного образования устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю, для женщин в сельской местности – 36 часов в неделю.

4.) в образовательной организации дополнительного образования неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по согласию между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, по согласию одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18-ти лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.) работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации дополнительного образования к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.) время осенних, зимних и весенних каникул, а так же время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации дополнительного образования.

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.

7.) в каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.2 Стороны подтверждают:

1.) Предоставление ежегодных основного и дополнительного оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с работниками не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учётом необходимости обеспечения нормальной работы образовательной организации дополнительного образования и благоприятных условий для отдыха работников.

Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям работодателем может осуществляться с согласия работника.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя, только с согласия работника.

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

График отпусков составляется на каждый календарный год и доводится до сведения всех работников.

Исчисления продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника.

6.3 Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

6.4 Общим выходным днём является суббота. Второй выходной день определяется расписанием и Правилами внутреннего распорядка.

6.5 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению устанавливаются Правилами внутреннего распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха

**7.ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА**

7.1 В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников образовательной организации дополнительного образования, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

7.2 Стороны подтверждают:

1.) оплаты труда работников образовательной организации дополнительного образования осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, Алтайского края в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности образовательной организации дополнительного образования, количества и качества затраченного труда;

2.) порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных средств регулируются Положением об оплате труда работников, утверждаемым работодателем в соответствии с системой оплаты труда.

3.) работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в образовательной организации дополнительного образования наряду со своей основной работой, определённой трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессии (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

4.) экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации дополнительного образования.

5.) выплата заработной платы работникам в соответствии со ст. 136 ТК РФ осуществляется не реже, чем каждые полмесяца, путём перечисления денежных средств на счёт работника (пластиковую карту). Дни выдачи заработной платы 10 и 26 числа каждого месяца.

6.) время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

7.) работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска , выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной трёхсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст.236 ТК РФ) одновременно с выплатой задержанной зарплаты.

8.) при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы и аванса производится накануне этого дня.

**8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА.**

8.1 Администрация образовательной организации дополнительного образования:

1.) знакомит работников при приёме на работу с требованиями охраны труда.

2.) на каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

3.) своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников образовательной организации дополнительного образования.

4.) в установленном порядке проводит расследование несчастных случаев произошедших с работниками.

5.) выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

6.) обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

7.) обеспечивает санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.) обеспечивает за счёт средств образовательной организации дополнительного образования прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу0, регулярных (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работникам по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

8.2 Первичная профсоюзная организация:

1.) осуществляет контроль за соблюдением законодательства по охране труда.

2.) контролирует своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

3.) принимает участие в создании и работе комиссии по охране труда.

4.) принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками образовательной организации дополнительного образования.

5.) обращается к администрации образовательной организации дополнительного образования с предложением о привлечении к ответственности лиц. Виновных в нарушении требований охраны труда.

**9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

9.1 Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Стороны договорились о том, что:

9.2 Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.3 Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.4 Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

9.5 Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.6 Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом 9ст. 377 ТК РФ).

9.7Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счёт первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.8 Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома не время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых м семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.9 Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.10 Председатель, его заместители и члены могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 части первой ст. 81 ТК РФ, а также соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.11 Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.12 Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда, социальному страхованию и других.

9.13 Работодатель информирует не реже одного раза в год коллектив о размерах финансовых поступлений (средств госбюджета, доходов от хозяйственной деятельности, целевых вложений организаций и частных лиц) и расходование их согласно смете.

9.14 Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очерёдность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- составление графиков сменности, расписания занятий уроков (ст. 103 ТК РФ);

- утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

**10 . ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

Профком обязуется:

10.1 Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 трудового кодекса РФ и Законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» (стр.148). Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряжённости в коллективе работников учреждения.

10.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации.

10.3 Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4 Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирования, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.5 Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.6 Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.81 ТК РФ).

10.7 Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения по охране труда с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.8 Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзов комиссии по трудовым спорам и суде.

10.9 В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий (Указ Президента РФ №1503 от 28.09.93г.; Положение о фонде социального страхования РФ).

10.10 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.11 Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.

10.12 Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.13 Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.14 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

10.15 Осуществлять контроль соблюдения порядка при проведении аттестации педагогических работников учреждения.

10.16 В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях празднования юбилеев, рождения детей, смерти близких родственников, утраты имущества при пожаре, краже, прохождения медицинского обследования и длительного лечения. Поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

10.17 Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.18 Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

10.19 Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получать информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

10.20 Совместно со страхователем вести учёт средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счёт страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

**11. КОНРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

11.1 Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, не представление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных Коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

Стороны договорились, что:

11.2 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

11.3 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

11.4 Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений, и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1-2 раза в год.

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

11.6 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.

11.7 Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

11.8 Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 6 месяцев до окончания срока действия данного договора.

11.9 Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производится по взаимной договорённости сторон и оформляются в виде приложения.

11.10 Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателем и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечёт меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

11.11 Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны для выполнения обеими сторонами.

|  |  |
| --- | --- |
| Приложение №1 | Правила внутреннего трудового распорядка |
| Приложение №2 | СПИСОК профессий и видов работ, на которые устанавливаются доплаты за тяжёлые и вредные условия труда. |
| Приложение №3 | Список профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск. |
| Приложение №4 | Соглашение об охране труда. |

Приложение №2

**СПИСОК**

**профессий и видов работ, на которые устанавливаются доплаты**

**за тяжёлые и вредные условия.**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Профессия, должность | Виды работ | % доплаты | Пункты перечня работ с неблагопр. Условиями труда |
| 1 | Уборщик служебных помещений | Работа по хлорированию воды, с приготовлением дезинфицирую щих растворов, их применение | 12% | П. 1.159 |

***Примечание:*** *указанные пункты перечня работ с неблагоприятными условиями труда приведены из приложения 2 к приказу Гособразования ССР от 20.08.90г. №579 (приказ Минобразования РСФСР от 20.10.90г. №1051/13). Этот нормативный документ действует в настоящее время, т.к. не противоречит российскому законодательству.*

Приложение №3

**СПИСОК**

**профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Наименование должностей | Продолжительность дополнительного отпуска |
| 1 | Уборщик служебных помещений, занятый уборкой санитарных узлов | До 6 дней |

Приложение №4

**Соглашение по охране труда на 2015 год.**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Содержание мероприятий  (работ) | Единиц учёта | Количество | Стоимость  работ  (тыс. рублей) | Срок  выполнения | Ответственный  За выполнение мероприятий | Ожидаемая соц. Эффект., кол-во  Раб., которые улучшили условия труда | |
| Всего | В т.ч.  женщин |
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 |
| 1. Провести косметический ремонт в учреждении  ( побелка потолка, стен, частичная замена пола) |  |  | 10 | Август-сентябрь | Директор |  |  |
| 2. Ремонт входной двери  (по мере возможности) |  |  | 2 | - | Директор |  |  |
| 3. Оформить уголки по технике безопасности в кабинетах |  | 6 | 1 | август | Директор |  |  |
| 4.Благоустройство  прилегающей территории |  |  |  | Сентябрь- апрель | Директор |  |  |

**Директор Председатель**

**МКУДОД «Дом детского творчества» профсоюза**

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

Е.В.Желтухина Ерофеева Л.Л