**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного образовательного учреждения**

**дополнительного образования детей**

**«Дворец детского (юношеского) творчества»**

**города Чебоксары**

**МБОУДОД ДДЮТ**

**на 2012-2014 годы**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

в органе по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Регистрационный №\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_г.

Руководитель органа по труду\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

В территориальном профсоюзном органе

Регистрационный № \_\_\_\_ от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_20\_\_\_г.

Председатель городской организации

Профсоюза работников народного

образования и науки РФ

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ З.А. Ильина

**I. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Дворец детского (юношеского) творчества» города Чебоксары.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), действующим Республиканским отраслевым соглашением по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Чувашской Республики, Соглашением между Управлением образования администрации города Чебоксары и Чебоксарской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ, с целью установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

* работники учреждения, 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 **Петровой Г.А.**

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:

1.5.1. Работодатель:

* признавать выборный орган первичной профсоюзной организации (профсоюзный комитет) единственным представителем работников, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении коллективного договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом, иных социально-экономических отношений:
* вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
* соблюдать условия данного договора и выполнять его положения;

знакомить под роспись с коллективным договором, локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями и содержащими нормы трудового права, всех работников организации, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций).

1.5.2. Профсоюзный комитет обязуется:

* содействовать эффективной работе МБОУДОД «Дворец детского (юношеского) творчества» города Чебоксары (далее – Дворец творчества);
* осуществлять представительство интересов работников при их обращении в комиссию по трудовым спорам (КТС) и судебные органы по вопросам защиты индивидуальных трудовых прав и социально-экономических интересов работников образовательного учреждения, являющихся членами профсоюза при соблюдении п.1.7 настоящего договора;
* воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения Работодателем принятых обязательств, кроме случаев объявления в установленном порядке всероссийских забастовок.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Дворца творчества.

1.7. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, реорганизации образовательного учреждения в форме преобразования*,* расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

При смене собственника образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев, со дня переходя права собственности.

1.10. В течение срока действия коллективного договора:

- стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ;

- ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется постоянно действующей двусторонней комиссией, соответствующим органом по труду, профсоюзом. Стороны ежегодно отчитываются о выполнение коллективного договора на общем собрании работников Дворца творчества.

**П. Трудовой договор.**

2.1. Стороны договорились о том, что:

2.1.1. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключения трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения) не позднее трех рабочих дней.

**2.1.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом образовательного учреждения, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.**

2.2. Трудовой договор с работниками Дворца творчества заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок, с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения ч. 1 ст.59 ТК РФ, либо по соглашению сторон без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения (ч. 2 ст.59 ТК РФ).

2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные частью 1 ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ) составлением отдельного соглашения, являющегося неотъемлемой частью трудового договора (ст.57 ТК РФ).

2.4. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, коллективным договором Дворца творчества.

Содержание трудового договора включает в себя условия, предусмотренные частью 1 ст. 57 ТК РФ.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

* место работы (указывается конкретный адрес работодателя);
* трудовая функция (работа в должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
* дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
* условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
* режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
* компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
* условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
* условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными Федеральными законами;
* *объем учебной нагрузки;*
* другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.5. В случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или *технологических* условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя в установленном порядке, за исключением изменения трудовой функции работника.

К *таким причинам относятся:* изменение числа классов-комплектов, групп или количества учащихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, сменности работы учреждения, образовательных (*учебных)* программ.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два дня месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.6.Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования детей, утвержденным постановлением Правительства РФ от 07.03.1995 №233, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника, оговоренный в трудовом договоре, может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогам и другим работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.7***.*** Объем учебной нагрузки, установленный педагогу в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год. Исключением являются случаи уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества групп, при нарушении педагогом должностных обязанностей или с отсутствием наполняемости учебных групп, согласно нормам, определенным Уставом Дворца. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогов может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

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

2.10. Учебная нагрузка на выходные и не рабочие праздничные дни не планируется.

2.11. 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 учебных групп;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на срок до одного месяца;

- восстановления 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;

- не укомплектованности учебных групп при наличии соответствующих актов.

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

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

2.12. Прекращение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.13. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением работодателем и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением ими условий коллективного договора.

**III*.* Оплата труда работников.**

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Оплата труда работников Дворца творчества осуществляется на основе введенной с 01 января 2009 года новой системой оплаты труда работников организаций бюджетной сферы.

3.2. Оплата труда работников Дворца творчества осуществляется на основании Положения «О порядке формирования фонда оплаты труда работников муниципальных общеобразовательных учреждений, реализующих программы дошкольного, начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, а также дополнительного образования», являющегося приложением к Приказу № 337 дата 31.12.08 Управления образования администрации города Чебоксары (далее Положение).

3.3. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

3.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБОУДОД «Дворец детского (юношеского) творчества» города Чебоксары (Приложение №2) и включает в себя:

- оплату труда исходя из минимальных окладов (ставок) заработной платы, устанавливаемых на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы;

- выплаты по персональным коэффициентам к минимальным окладам (ставкам) по ПК для соответствующих квалификационных уровней, устанавливаемых на основе расчетов и в пределах средств, предусмотренных на оплату труда.

Размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам (ставкам) по соответствующим ПК рассчитываются на основе проведения дифференциации должностей, включаемых в штатное расписание Дворца творчества по квалификационным уровням ПК. Указанные должности должны соответствовать уставным целям учреждения и содержаться в соответствующих разделах Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих.

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда, а также выплаты работникам учреждения, занятым на тяжелых (особо тяжелых) работах, работах с вредными (особо вредными) и (или) опасными (особо опасными) условиями труда, размер которых не может быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором;

- выплаты стимулирующего характера.

Стимулирующие выплаты работникам образовательного учреждения устанавливаются на основании Положения «Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБОУДОД «Дворец детского (юношеского) творчества» города Чебоксары (см. Приложение3); документы разрабатываются администрацией ДДЮТ с учетом мнения профсоюзного комитета;

- выплаты ежемесячной стимулирующей доплаты молодым специалистам в размере 30% к тарифной ставке (окладу);

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей;

3.5. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

3.6. Условия оплаты труда, включая размер минимального оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, повышающие коэффициенты к минимальным окладам, ставкам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившему норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

3.8. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится раздельно по каждой из должностей.

3.9. Введение в учреждении новой системы оплаты труда не может рассматриваться как основание для отказа от предоставления льгот и гарантий, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

3.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются:

* 20 число текущего месяца – аванс за текущий месяц;
* 5 число следующего месяца - выплата заработной платы за предыдущий месяц и выплата ежемесячной денежной компенсации в размере 100 руб. на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий (методической литературы).

3.11. Изменение ставки заработной платы производится:

* при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления соответствующего документа;
* при присвоении квалификационной категории – со дня издания приказа;
* при присвоении почетного звания – со дня присвоения.
* - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
* - при присуждении ученой степени доктора наук со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

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

3.13. 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 (ст. 142 ТК РФ).

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу

Время простоя не по вине работника, если работник в письменной форме предупредит работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника; если во время простоя (карантин) работник остается на рабочем месте и выполняет организационно-методическую работу, заработная плата выплачивается в полном размере.

3.14. Работодатель обязуется обеспечивать:

3.14.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. (Приложение №4).

3.14.2. Выплату отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ), выплаты при увольнении – в последний день работы (ст. 80 ТК РФ).

3.14.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере,1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

3.14.4. Оплату труда в выходные и не рабочие праздничные дни не менее чем в двойном размере. По желанию работника взамен оплаты предоставлять ему другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

3.14.5. 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).

3.14.6. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда до 12% тарифной ставки (оклада) согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда (утвержденным приказом Гособразования СССР от 20.08.90 г. №579 и Комитета по высшей школе Миннауки России от 7.10.92 г. №611).

Список категорий работников, которым устанавливается доплата за работу с тяжелыми и вредными условиями труда. (Приложение №6).

3.14.7. Выплату работникам надбавки в размере 35 % тарифной ставки (оклада) за работу в ночное время (22.00 – 6.00).

3.14.8. При совмещении профессий (должностей) расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы с учетом мнения профсоюзного органа.

3.14.9. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности, с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (ст.1, 2 ФЗ №180-ФЗ от 22.12.2005 г.).

3.14.10. Совместным решением работодателя и выборного профсоюзного органа Дворца творчества средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи и установлении надбавок работникам.

3.14.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель Дворца творчества.

3.15. Профсоюз:

3.15.1. Принимает участие в работе тарифно-квалификационных комиссий, разработке всех локальных нормативных документов учреждения, содержащих нормы трудового права.

3.15.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объеме выплатой заработной платы работникам.

3.15.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

**IV. Рабочее время и время отдыха.**

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (Приложение №1), учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени в размере 40 часов в неделю.

4.1.3. Для педагогических работников учреждений образования устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

**Конкретная 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.**

4.1.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

* по соглашению между работником и работодателем;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в установленном порядке.

4.1.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.1.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

4.1.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.1.7. В случаях, предусмотренных ч.2 ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия. В случаях, предусмотренных ч. З ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома. Работодатель учитывает ограничения и гарантии, предусмотренные для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет при решении вопроса о их привлечении к сверхурочной работе.

4.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, непредусмотренной 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.

4.1.9. 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 проводят занятия в соответствии с образовательными программами, или 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, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.1.10. В летнее время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.1.11.. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

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

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных трудовым кодексом и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником

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).

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. При наличии финансовых возможностей предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск:

* работникам, занятым на работах с вредными (или) опасными условиями труда в соответствии со ст.117,118 ТК РФ.
* работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст.119 ТК РФ.

4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению следующим категориям работников (ст. 128, 263 ТК РФ):

* участникам ВОВ – до 35 календарных дней в году;
* работающим пенсионерам по старости (возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* работнику, имеющему двух и более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – до 14 календарных дней в году.

4.2.3. Работодатель при решении социально-бытовых вопросов может предоставлять возможность работнику, при соблюдении процедуры предварительно письменного согласования с администрацией, прийти на работу позже определенного Правилами внутреннего трудового распорядка или графиком работы времени, с последующей обязательной отработкой.

4.2.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и (или) Уставом учреждения.

4.2.5. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 1ll TK РФ).

4.2.6. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, одновременно с обучающимися, в том числе, в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

4.2.7. Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 30 минут до начала мероприятий или занятий и продолжаться не более 30 минут после их окончания.

4.3. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативно-правовыми документами.

**V. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.**

5.1. Работодатель обеспечивает:

5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Заблаговременно, то есть за 2 месяца, а при массовом сокращении за 3 месяца, представлять в Профсоюз проекты приказов по сокращению численности или штата работников, планы графиков массового высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 п.2. ч.1 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников не менее чем за три месяца.

5.2.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ч.1 ст.81 ТК РФ) и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин (п.5 ч.1 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ)

5.2.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.3. Стороны договорились что:

5.3.1. Помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют, по приоритетности:

* беременные женщины,
* женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет,
* родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,
* одинокие матери и отцы, воспитывающие ребёнка в возрасте до 16 лет,
* награжденные государственными наградами, в связи с педагогической деятельностью
* лица, предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
* лица, получившие в учреждении трудовое увечье,
* не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций,
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.3.2. Высвобожденным 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.

5.3.3. 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 сокращением численности или штата.

5.4. Стороны пришли соглашению о том, что:

5.4.1. Работодатель определяет необходимость и формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения, исходя из потребностей.

5.4.2. Работодатель, с учетом мнения профкома, в порядке установленном для принятия локальных нормативных актов определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (по специальности), должности которых требуют повышения квалификации в связи с самой должностью и производственной необходимостью, при наличии финансовых ресурсов и в соответствии с перспективным планом.

5.5.2. Предоставлять возможность бесплатного повышения квалификации педагогическим работникам не реже чем один раз в пять лет.

5.5.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест принимать меры по опережающему обучению высвобождаемых Работников для трудоустройства на новых рабочих местах при наличии финансовых ресурсов.

5.5.4. 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.5.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования в соответствии со ст. 173-176 ТК РФ. Указанные гарантии и компенсации могут предоставляться как работникам уже имеющим образование соответствующего уровня, так и направленных на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.)

5.6.Профсоюз осуществляет:

5.6.1. Осуществляет общественный контроль за соблюдением трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации педагогических работников Дворца творчества, утверждении квалификационных характеристик работников.

5.6.2. Профсоюз вправе обратиться с мотивированным ходатайством к работодателю о повышении квалификации определённому работнику.

**VI. . Охрана труда и здоровья**

6. 1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 212 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (Приложение 8).

6.1.2. Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда, для чего провести в учреждении аттестацию рабочих мест по условиям труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) с профкомом, с последующей сертификацией работ по охране труда.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также ~~п~~ере~~в~~еденными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать обучение и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.1.4. 0беспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.1.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. (Приложение 5)

6.1.6. 0беепечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.7. 0беспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

6.1.8 .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).

6.1.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести учет. При временной нетрудоспособности работника в связи с несчастным случаем на производстве более чем на 30 календарных дней производить разовую выплату в размере оклада и средств дополнительных услуг.

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

6.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.1.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

6.1.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома и уполномоченные лица по охране труда.

6.1.15. Оказывать материальную помощь родственникам на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве.

6.1.16. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий труда, выполнением ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в полугодие.

6.1.17. 0казывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране, 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 рассматривать представленные ими акты проверок, представления и своевременно принимать меры к их устранению.

6.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных, предварительных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также очередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними, места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.1.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

6.1.22. Обеспечить обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года, на специальных курсах: руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда, за счет собственных средств или фонда социального страхования.

6.1.23. Предоставлять один свободный день в месяц уполномоченному доверенному лицу по охране труда, для осуществления общественного контроля за охраной труда.

6.2.Профком обязуется:

6.2.1. Организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно – массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения.

6.2.2. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

6.2.3. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

6.2.4. Осуществлять правовые консультации по социально - бытовым вопросам членам Профсоюза.

6.2.5. Осуществлять общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

6.2.6. Предоставлять работникам, членам профсоюза, путевки на санаторно-курортное лечение согласно утвержденного списка, согласованного с профкомом Дворца творчества, по Положению о профсоюзном фонде социальной защиты.

6.2.7. Предоставлять работникам, членам профсоюза, имеющим детей в возрасте от 1 года до 14 лет (включительно) новогодние подарки.

6.2.8. Заключить с работодателем от имени коллектива Соглашение по охране труда на календарный год (Приложение 8).

6.2.9. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Дворца творчества.

6.2.10. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.

6.2.11. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.

6.2.12. Обращаться в соответствующие органы с предложением о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

**VII. Социальные льготы, гарантии и компенсации**

7. 1. Стороны договорились, что работодатель:

7.1.1. Ведетучет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.1.2. Ходатайствует о предоставлении льготных кредитов работникам образования в соответствии с Законом РФ «О государственной поддержке молодых семей в улучшении жилищных условий» для приобретения жилья по ипотечному кредитованию.

7.1.3. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам,деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические изданияв размере, предусмотренном Министерством финансов РФ.

7.1.4. Организует в учреждении общественное питание (буфет, кафе);

7.1.5.Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечным фондом;

7.1.6. При наличии финансовых возможностей выделяет денежные средства на проведение культурно-массовых и физкультурно-оздоровительных мероприятий

7.1.7. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения, по утвержденным с учетом (по согласованию) профкома, перечню оснований предоставления материальной помощи. (Приложение №7).

7.1.8. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия, в размере оклада, следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения, в случае расторжения трудового договора по собственному желанию, работающего пенсионера (и в других случаях).

7.1.9. Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату премий, доплат, надбавок к должностным окладам и материальной помощи сотрудникам Дворца, в случаях, предусмотренных в Положении о премировании и оказании материальной помощи работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Дворец детского (юношеского) творчества» города Чебоксары (Приложение 7).

7.1.10. Осуществляет выплату ежемесячной стимулирующей надбавки молодым  *специалистам, окончившим, имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступившим на работу в течение года со дня окончания образовательного учреждения),* в размере 30 процентов к тарифной ставке (оклада).

7.1.11. Дополнительно предоставляет работникам краткосрочный отпуск по письменному заявлению работника с сохранением заработной платы в следующих случаях:

* в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
* для проводов детей в армию - 1 день;
* в случае свадьбы работника и детей работника - 3 дня;
* смерть родителей, детей, супруга - 3 дня;
* не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - 5 дней и членам профкома - 3 дня
* проводы детей: 1 класса в школу 1 сентября, 11 класса в день последнего звонка - один рабочий день.
* при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 дня;
* при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня.
* одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми- инвалидами по его письменному заявлению - 4 выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, установленным федеральными законами.

7.1.12. При наличии финансовых возможностей предоставляет работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

* за разработку авторских программ, за проведение мастер-классов, за экспериментальную работу, за победу учащихся в городских, республиканских, региональных, российских и международных олимпиадах, конференциях, конкурсах, фестивалях, соревнованиях и т.п. - 3 дня;
* активным членам профсоюза – один рабочий день.

7.2. При наличии финансовых возможностей устанавливает доплаты не освобожденным руководителям выборного профсоюзного органа учреждения за счет средств Работодателя в размере не менее 10-30% *от тарифной ставки (оклада)* (ст. 377 ТК РФ), осуществляет оплату за счет средств бюджета *работодателя* подписки на Приложение к «Учительской газете» «Мой профсоюз».

7.3. Стороны осуществляют систематический контроль за предоставлением социальных льгот и гарантий работникам.

7.4. Стороны договорились о том, что Профсоюз:

7.4.1. Создает банк данных о малообеспеченных работниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и др., с целью оказания им адресной социальной поддержки.

7.4.2. Осуществляет контроль за расходованием средств социального страхования, содействует решению вопросов санаторного лечения

7.4.3. Оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

7.4.4. Осуществляет правовые консультации по социально- бытовым вопросам членам Профсоюза, общественный контроль за предоставлением работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

**VIII. Пенсионное обеспечение.**

8.1. В соответствии с Федеральным законом «Об индивидуальном (персонифицированным) учете в системе государственного пенсионного страхования» от 1 апреля 1996 г. №27-ФЗ, работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного Фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного Фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета, по мере их представления.

8.2. Стороны проводят разъяснительную работу по осуществлению негосударственного пенсионного обеспечения отдельных работников бюджетной сферы в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель своевременно предоставляет в соответствующий орган информацию о работниках учреждения, прекративших трудовой договор с образовательным учреждением, которым необходимо начать выплаты негосударственной пенсии.

8.3. Стороны, по своей инициативе, а также по просьбе членов профсоюза осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

**IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются работодателем и руководителем Дворца творчества с учетом мнения соответствующего выборного профсоюзного органа.

Аттестация работников производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

9.1.2. В соответствии со ст.377 ТК РФ, ст.28 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно оборудованное 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 и служебным транспортом

9.1.3. 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. В соответствии со ст.25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза, в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда, перевод их на другую работу или увольнение по инициативе работодателя, допускаются только с предварительного согласия профсоюзного органа в первичной профсоюзной организации.

9.1.4. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений (ст.30, 377 ТК РФ)

9.1.5. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

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

9.1.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2, п. 3 и п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения, и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.1.9..Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением заработной платы для участия в работе комиссии.

9.1.10. Работодатель с учетом мнения 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 не рабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
* очередностьпредоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
* установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
* применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
* массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
* установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (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 (ст. 103 ТК РФ);
* утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
* становление 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, затрагивающие социально-трудовые права работников, предусмотренные коллективным договором.

**X. Контроль за выполнением коллективного договора**

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду, вышестоящий профсоюзный орган.

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

10.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).

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

10.1.5. 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..

10.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в предусмотренном законодательством порядке.

10.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

**Подписи сторон:**

*От Работодателя*

*Директор МБОУДОД «Дворец детского (юношеского) Г.А. Петрова*

*творчества» города Чебоксары*

Председатель профкома И.Н. Ярисова.

Принято на собрании *работников МБОУДОД «Дворец детского (юношеского) творчества» города Чебоксары*

Председатель собрания М.В. Мурзуков

\_\_\_\_\_ \_\_\_\_\_\_\_\_ 2012 г.