КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение

дополнительного образования детей

 «Станция юных техников имени П.В. Лосоногова.»

 на \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ год (ы)

Принят на общем собрании (конференции) работников

МБОУ ДОД СЮТ

Протокол от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ № \_\_\_\_\_

От работодателя : От работников:

Директор Председатель первичной

 профсоюзной организации

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Р.И.Родионова \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Яковлева А.В.

(подпись Ф.И.О.) (подпись Ф.И.О.)

 М.П. М.П.

Коллективный договор прошел уведомительнуюрегистрацию в органе

по труду в Администрации муниципального образования - Осинниковский городской округ

Регистрационный № \_\_\_\_\_\_\_ от \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (дата)

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

(должность, Ф.И.О.)

 М.П.

1. **Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Станция юных техников имени П.В. Лосоногова».

1.2. На основе принципов социального партнёрства коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Станция юных техников имени П.В. Лосоногова». (далее учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – профком);

работодатель в лице его представителя – директора Родионовой Р.И.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений (ст.30 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования, вида учреждения, реорганизации, организации в форме преобразования, а также при смене руководителя учреждения.

1.6. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации, при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трёх лет.

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

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

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

1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально – экономического положения работников учреждения, установленного настоящим договором.

1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.12. Кроме коллективного договора социально – трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

Перечень некоторых локальных нормативных актов (решений), принимаемых работодателем по согласованию с профкомом:

* Положения об оплате труда, о компенсационных выплатах, стимулирующих, поощрительных выплатах (премирование) – ст. 135 ТК РФ;
* Тарификационные списки (нормы труда) – ст. 162 ТК РФ;
* Правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;
* Правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ;
* Штатное расписание учреждения в соответствии с настоящим коллективным договором;
* Должностные инструкции в соответствии с настоящим коллективным договором;
* Расписание занятий в соответствии с настоящим коллективным договором;
* График отпусков всех работников учреждения.
* Приказы (распоряжения) о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. ст. 99 и 113 ТК РФ;
* Другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.13 Проект договора рассмотрен и принят на собрании работников учреждения.

1. **Трудовые отношения**

2.1. Стороны исходят из того, что:

Т рудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения: должность, рабочее место сохраняется за временно отсутствующим работником, сама работа носит временный характер, или в силу закона с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанных в ст. 59, 332 ТК РФ, с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В частности точное наименование должности, профессии работника в соответствии с тарифно-квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер ставки, оклада на день заключения трудового договора, для педагогических работников – учебная нагрузка; виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положениями об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также указывается в приказе по учреждению.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

* Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
* Создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
* Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
* Своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
* Создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
* Соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
* Исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице первичной профсоюзной организации (профкомом), заключать коллективный договор, соглашения;
* Создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;
* Знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
* Исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно и через профсоюзный комитет.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях, конференциях с участием руководителя учреждения, обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома и групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении учреждением через профком:

* Представляет работодателю согласие по проектам локальных нормативных актов;
* Проводит с администрацией учреждения консультации по вопросам принятия локальных нормативных актов и обеспечения прав работников;
* Рассматривает планы социально – экономического развития учреждения;
* Вносит администрации учреждения предложения, направленные на улучшение работы учреждения, участвует в их рассмотрении.
* Осуществляет другие меры по обеспечению участия работников в управлении учреждением.

2.5. Работники в трудовых отношениях обязуются:

* Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,
* Соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,
* Качественно выполнять работу,
* Исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения работодателя, соответствующие его правомочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ. Работники, являющиеся членами профсоюза, не могут быть уволены по п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ без предварительного получения согласия профсоюзного комитета учреждения о правомерности намерения работодателя (ст. ст. 82 и 373 ТК РФ.)

Увольнение по указанным основаниям председателей профкома учреждения, не допускается без согласия профкома учреждения и без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа Городской организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ- ст. 374 ТК РФ.

Такое же ограничение установлено для увольнения по п.п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ бывшего председателя первичной профсоюзной организации учреждения и его заместителей в течени двух лет после окончания срока их полномочий – ст. 376 ТК РФ.

2.7. Профсоюзный комитет в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

* Профсоюзный контроль над соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачу экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;
* Оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении нарушенного права на труд, выбор рода деятельности и профессии.
1. **Оплата труда**

3.1. Стороны исходят из того, что:

3.1.1. Система оплаты труда, включая размеры ставок (окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются положением об оплате труда работников учреждения и другими локальными актами по согласованию с профкомом.

3.1.2.Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

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

3.1.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме (ст. 136 ТК РФ). Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

3.1.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников учреждения (приказ №44 от 04.04.2011г ) и включает в себя:

* Минимальный размер оклада (ставки) по ПКГ;
* Повышающий коэффициент к окладу (ставке) по занимаемой должности;
* Должностной оклад (ставка) по занимаемой должности;
* Повышающий коэффициент к окладу (ставке) за наличие учёной степени, звания;
* Компенсационные выплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника, доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда выплаты, обусловленные районным регулированием оплатытруда;
* Стимулирующие выплаты: премиальные выплаты по итогам работы за 4 месяца, выплаты за качество выполняемых работ, за стаж непрерывной работы в учреждении, единовременные поощрительные выплаты.

3.1.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

* При увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
* При получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
* При присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* Со дня окончания срока действия квалификационной категории;
* При присвоении почетного звания - со дня присвоения;
* При присуждении ученой степени кандидата наук - со днявынесения 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.

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

3.1.7. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Правительством РФ.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. При приостановлении образовательной деятельности учреждения в связи с установлением карантина, в других случаях, представляющих опасность для жизни и здоровья работников и обучающихся, работникам учреждения сохраняется выплата средней заработной платы.

3.2.2. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК.РФ.

3.2.3. 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.

В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в своё 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.

3.2.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, а также за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы, заработную плату в полном размере.

3.2.5. Установить председателю первичной профсоюзной организации стимулирующую выплату за интенсивность труда, связанную с подготовкой локальных актов учреждения, мониторингом и контролем над их выполнением в размере 300 рублей, при наличии возможности стимулирующего фонда оплаты труда.

3.2.6. Работодатель, по согласованию с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации, в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса РФ, для принятия локальных нормативных актов, устанавливает в положении об оплате труда учреждения конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с неблагоприятными условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12% или до 24%, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20.08.90 № 579 (с изменениями и дополнениями), если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включённая в эти Перечни, требованиям безопасности.

3.2.7. Установить, что переработка рабочего времени, осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ, является сверхурочной работой.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

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

 3.2.9. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.

 3.2.10. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала.

**4. Вопросы занятости, подготовки и**

 **переподготовки работников учреждения.**

4.1. Согласно ст. 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией учреждения.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников учреждения будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива учреждения.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель, сторона настоящего договора, только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется :

при принятии решения о сокращении численности, или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, не позднее чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей специалистов, руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников;

При определении кандидатур на высвобождение учитывать преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились :

Работодатель признаёт, что преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники :

* Предпенсионного возраста – за два года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
* Имеющие многодетные семьи (трое и более детей);
* Одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
* Молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
* Работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации учреждения.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией учреждения, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, работодатель выплачивает выходное пособие и средний заработок в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

4.7. Стороны определили, что работодатель :

* Разрабатывает мероприятия по сохранению численности работников, работающих в учреждении по трудовым договорам по основному месту работы; при этом учитываются предложения профкома и работников ;
* Содействует работникам в повышении квалификации, переподготовке, приобретении ими новых специальностей, профессий не реже, чем один раз в пять лет.
* В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.
* Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования.
* Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
* Предоставлять преимущественное право на поступление на работу в учреждение при появлении вакансий или организации новых рабочих мест работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных в связи с сокращением численности штатов
1. **Рабочее время и время отдыха.**

5.1 . В соответствии с положениями законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, законодательством Кемеровской области, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым Приказом Минобрнауки от 27.03.2006 г. № 69, рабочее время и время отдыха устанавливаются с учётом режима деятельности учреждения.

5.2 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБОУ ДОД (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.3. Продолжительность рабочего времени у руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного, обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю,

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогов дополнительного образования определяется его учебной нагрузкой в соответствии с тарификацией с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБОУ ДОД СЮТ.

 То есть, рабочее время педагогов дополнительного образования при выполнении педагогической работы состоит из нормируемой части и части рабочего времени, не имеющей четких границ.

Нормируемой частью рабочего времени педагогов является установленный им объем учебной нагрузки, выполнение которой регулируется расписанием учебных занятий в объединении,составляемым заместителем директора по УВР, согласованным с председателем профсоюзного комитета и утвержденным директором.

 Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогов и интересов обучающихся.

Другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, правил внутреннего трудового распорядка, тарифно-квалификационных характеристик и регулируется графиками и планами работы, в том числе личными планами педагогического работника (выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и др.).

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (организационно-массовые мероприятия, заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), педагог вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Педагогам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.   Он устанавливается при условии объема учебной на­грузки, не нарушающей учебного режима учреждения, не создаю­щей перегрузки обучающимся.   Методический день **не является** дополнительным вы­ходным днем.

5.8. Выходные дни при пятидневной рабочей недели определяются ПВТР или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.9. 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.

 5.10. Администрация учреждения в выходные и праздничные дни имеет право привлекать педагогов и учебно-вспомогательный персоналдля проведения различных мероприятий, репетиций, соревнований, организационно-массовых мероприятий, выполнения муниципальных заказов. В случае привлечения работников к работе в праздничные и выходные дни, размер доплаты устанавливается в соответствии со ст. 153 ТК РФ, но преимущественно, за работу в выходной и нерабочий праздничный день работнику предоставляется другой день отдыха(отгул). Отгулы могут суммироватьсяи составлять в сумме не более 5 дней, после чего должны быть использованы.По желанию и письменному заявлению работникаотгулы могут присоединяться к ежегодному оплачиваемому отпуску.

 5.11.Накануне нерабочих праздничных днейуменьшение рабочего времени педагогов дополнительного образования на 1 час осуществляется за счет ограничения выполнения и, по возможности, непривлечения к другой части педагогической работы, которая увеличивает их рабочее время, по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной расписанием.

5.12. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. Оплата производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от объема работ.

5.13. В случаях предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, в исключительных случаях для ликвидации или предотвращения аварий, для продолжения работы при неявке сменяющего работника и т.д.

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

Во время каникул 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.

5.15. Педагогический, учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний ((ремонтные работы, работа на территории и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.16. Директору, заместителям директора, педагогам дополнительного образования, учебно - вспомогательному персоналу отпуска предоставляются в период летних каникул. В течение учебного года отпуск предоставляется в исключительных случаях.

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии со ст. 123 ТК РФ.

5.18. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.19. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК.

5.16. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 7 календарных дней.

5.17. В соответствии со ст.122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в учреждении полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.18. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск( в календарных днях):

* Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда ст.117 ТК РФ до 6 дней (приложение№1)
* Работникам, работающим в режиме ненормированного рабочего дня ст.119 ТК до 14 дней (приложение №2)
* При рождении ребёнка в семье 1 день;
* Для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 день;
* В связи с переездом на новое место жительства 2 дня;
* Для проводов детей в армию 1 день;
* В случае свадьбы работника (детей работника) 1 день;
* На похороны близких родственников 2 дня;
* Родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы 3 дня;
* Работникам, работающим в течение года без больничного листа- 3 дня.

5.19. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы

* по заявлению работника до 60 дней

5.20. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми Учредителем (ст. 55 Закона РФ «Об образовании»).

5.21. В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. предоставлять женщинам имеющим двух и более детей в возрасте до 16 лет дополнительно один день отдыха в месяц с сохранением среднего заработка, женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет сокращать рабочую неделю на 1 час с сохранением среднего заработка.

5.22. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей ( опекуну, попечителю) для ухода за детьми – инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми инвалидами определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по учреждению.

1. **Условия и охрана труда**

6. Работодатель обязуется:

 6.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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

6.2. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда.

 В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской федерации и Кемеровской области обязуется:

* Обеспечить участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в учреждении.
* Представлять информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.
* Организовать проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда в учреждении, в соответствии со ст. 212 ТК РФ и Порядком проведения аттестации рабочих мест по условиям труда, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 31 августа 2007 г. № 569 и знакомить работников с результатами аттестации.

На время приостановки работ в учреждении, кабинете, лаборатории и мастерских органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника, за ним сохраняют место работы, должность и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведён работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

 При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, работодатель предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается, как простой по вине работодателя.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, либо выполнения тяжёлых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из – за не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты, не влечёт за собой его привлечения к дисциплинарной ответственности со стороны работодателя.

В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

* Обеспечивать обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.
* Внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм ;
* Обеспечивать санитарно – гигиенические условия труда, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний у работников;
* Проводить санитарно – оздоровительные мероприятия;
* Обеспечивать исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования;
* Осуществлятьконтроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты;
* Разрабатывать и утверждать правила и инструкции по охране труда для работников по согласованию с профкомом;

6.3.Работники учреждения обязуются :

* соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
* проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
* проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
* правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
* немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, произошедшей или угрожающей жизни и здоровью людей.

 6.4. Профсоюзный комитет:

* заключает с работодателем от имени работников учреждения на календарный год Соглашение по охране труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда и санитарно - оздоровительных мероприятий;
* осуществляет профсоюзный контроль над состоянием условий и охраны труда, производственной санатории;
* осуществляет выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
* обеспечивает формирование и организацию деятельности профсоюзного комитета (комиссий) по охране труда в учреждении;
* организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;
* участвует в разработке Положения об организации работы по охране труда в учреждении;
* принимает участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда;
* участвует в проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;
* согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни должностей, которые должны иметь соответствующую группу допуска по электрической безопасности, перечень производств, профессий и должностей, работа в которых даёт право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными условиями труда и сокращённый рабочий день;
* участвует в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. Ведёт учёт работников учреждения, нуждающихся в санаторно-курортном лечении;
* согласовывает списки, направляемых на санаторно-курортное лечение за счёт средств бюджета;
* принимает участие в работе комиссии по принятию учреждения к новому учебному году и зиме.

**7. Гарантии и компенсации**

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

* обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами:
* обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
* своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
* внедрять в организации персонифицированный учёт в соответствии с Законом РФ « Об индивидуальном (персонифицированном) учёте в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионный фонд РФ;
* работодатель ведёт учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
* выплачивает педагогическим работникам денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.
* оказывает из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам и другим работникам учреждения по согласованию с профкомом

7.2. Профсоюзный комитет:

 Оказывает помощь членам профсоюза в решении их социальных проблем:

* получении материальной помощи и компенсаций от работодателя и др.;
* создаёт банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая одиноких матерей, работников, имеющих трёх и более детей и других лиц с целью оказания им адресной социальной поддержки;
* проводит работу по организации отдыха и лечения работников и их детей, решает вопросы санаторного лечения и отдыха работников;
* контролирует соблюдение работодателем законодательства об обязательном социальном страховании работников по всем видам страхования (пенсионное, медицинское и др.);
* оказывает материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
* оказывает юридическую помощь членам Профсоюза по социальным и профессиональным вопросам.

**8. Гарантии деятельности профсоюзной организации**

**и прав членов Профсоюза.**

8.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации, её выборных органов (профсоюзного комитета и председателя), а также права членов Профсоюза определены Трудовым кодексом РФ, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими законами, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ и реализуются с учётом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ, Кузбасского соглашения между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, работодателями Кемеровской области и Администрации Кемеровской области, областным (городским) соглашениями, Устава учреждения, настоящего коллективного договора.

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель:

* не допускает вмешательство в деятельность профсоюзной организации, нарушение её прав, содействует реализации прав профсоюзной организации и её выборных органов;
* не допускает ограничения гарантированных Конституцией и законодательством Российской Федерации, законодательством Кемеровской области социально – трудовых и иных прав и свобод работников, понуждение их к увольнению в связи с членством в Профсоюзе или профсоюзной деятельностью;
* содействует развитию профсоюзного членства;
* предоставляет профсоюзному комитету помещения, отвечающие санитарно - техническим требованиям, обеспеченные отоплением, освещением, оборудованием, необходимым для работы профкома и председателя организации, проведения собраний ( конференций) членов Профсоюза, а также оргтехнику, средства связи в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет, необходимые нормативные правовые документы
* предоставляет по письменному запросу председателя профсоюзной организации бесплатно и беспрепятственно информацию по социально – трудовым вопросам, по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, о фактических сроках выплаты заработной платы, о начислении и выплате денежной компенсации в случае невыплаты заработной платы в установленные настоящим договором сроки, производственном травматизме и устранении причин несчастных случаев и другим вопросам;

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

8.4. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счёт организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза.

8.5. Профсоюзный комитет в соответствии с его правами (соответственно его обязанностями) установленными трудовым кодексом РФ ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Уставом профсоюза:

* представляет и защищает социально – трудовые права и интересы всех работников независимо от членства в Профсоюзе в области коллективных прав и интересов ( при заключении коллективного договора, соглашений, принятии работодателем локальных нормативных актов), а по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений представляет и защищает права и интересы членов Профсоюза и работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на установленных профкомом условиях представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 29 и 30 ТК РФ, ст. 11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» ;
* контролирует соблюдение администрацией учреждения трудового законодательства, иных нормативных правовых актов и локальных актов, регулирующих социально – трудовые отношения, выполнение работодателем условий коллективного договора, соглашений, предъявляет работодателю требования об устранении выявленных нарушений, который обязан сообщить профкому о принятых мерах в недельный срок со дня получения требования;
* вносит работодателю предложения о коллективных переговорах, ведёт коллективные переговоры, заключает с работодателем от имени работников коллективный договор, соглашения.
* рассматривает проекты локальных нормативных актов и представляет по ним работодателю согласие на их принятие.
* рассматривает проекты приказов об увольнении работников, являющихся членами профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников, ввиду несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации и в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание ( п.п. 2,3,5 ч. 1 ст.81 ТК РФ ) и представляет работодателю согласие или несогласие с намерением работодателя уволить работника.
* вносит работодателю предложения о подготовке необходимых для обеспечения социально – трудовых прав работников, локальных нормативных актов, о внесении изменений, дополнений в действующие локальные нормативные акты, отмене локальных нормативных актов, противоречивших законодательству или в которых отпала необходимость;
* вносит работодателю предложения об образовании комитета (комиссии) по охране труда, комиссии по трудовым спорам и других органов, создаваемых на паритетной основе с работодателем, оказывает им помощь в организации работы;
* осуществляет приём членов Профсоюза, принимает участие в приёме работников по социально – трудовым вопросам руководителем учреждения, рассматривает письменные обращения и жалобы членов Профсоюза;
* оказывает членам Профсоюза правовую помощь в восстановлении их нарушенных прав путём обращения к руководителю учреждения, а также в судебном порядке;
* выполняет другие функции, отнесённые к компетенции первичной профсоюзной организации.

8.6. Профком регулярно информирует работников учреждения о работе профсоюзной организации и профсоюзного комитета и постоянно действующих комиссий. Размещает в доступном для всех работников месте информационные листки о заседаниях профкома и комиссий, рассмотренных ими вопросов и принятых решениях, о внесённых работодателю предложениях, результатах рассмотрения обращений членов Профсоюза и других мероприятиях профсоюзной организации, в т.ч. совместных с работодателем, использует для информации о работе профсоюзной организации телевидение, радио.

8.7. Стороны договорились , что отношения между ними строятся на добровольной и взаимоуважительной основе с соблюдением прав сторон, рассматривают в качестве одной из основных задач поддержание стабильной обстановки в коллективе.

**9. Контроль над выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

9.1. Стороны договорились, что:

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в орган по труду (наименование органа).

Контроль над ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании (конференции) работников учреждения.

Стороны обязуются предоставлять друг другу информацию, необходимую для проведения контроля над выполнением коллективного договора.

Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются по результатам контроля на общем собрании работников 1 раз в год.

Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

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.

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

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

Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трёх лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

9.3. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на собрании (конференции) работников.

9.4.Переговоры по заключению нового коллективного договора или продлению настоящего договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

**Приложения к коллективному договору.**

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём и продолжительность дополнительного отпуска.
4. Соглашение по охране труда.
5. Список профессий и должностей работников, занятых на работе с вредными условиями труда (для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска).
6. Другие локальные нормативные акты.

 27 Приложение №1

**Перечень**

**профессий работников, работающих с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия, должность** | **Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)** | **Продолжительность сокращенного рабочего дня(в часах)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1 | Рабочий по комплексному обслуживанию здания. Работы, связанные с мойкой полов и оборудования вручную, с применениеммоющих и дезинфицирующих средств. Уборка туалетных комнат с применением чистящих и моющих средств, хлорсодержащих препаратов. | 6 | - |

Приложение №2

**Перечень**

**профессий работников, работающихв режиме ненормированного рабочего времени**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Профессия, должность** | **Продолжительность дополнительного отпуска (в календарных днях)** | **Продолжительность сокращенного рабочего дня(в часах)** |
| **1** | **2** | **3** | **4** |
| 1 | Директор, заместитель директора по административно – хозяйственной деятельности, заместитель директора по ОБЖ | 14 | - |