|  |  |
| --- | --- |
| СОГЛАСОВАНна профсоюзном собрании ППОМОУ ДО «ДЭЦ» Ирбитского МО«10» января 2018г.Председатель ППО МОУ ДО «ДЭЦ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Д.Г. Рождественская | УТВЕРЖДЕНдиректором МОУ ДО «ДЭЦ»Ирбитского МО«11»января 2018г.Приказ №8/ОД «Об утверждении коллективного договора МОУ ДО «ДЭЦ»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_Н.В. Гвоздева |
|  |  |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Детский экологический центр»**

**на 2017-2020гг.**

Принят на Общем собрании работников,

протокол №1 «10» января 2018г.

2018г.

д.Фомина

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен между муниципальным образовательным учреждением дополнительного образования «Детский экологический центр» (далее – ОУ), в лице его представителя – директора Гвоздевой Натальи Викторовны и работниками МОУ ДО «ДЭЦ», в лице председателя ППО МОУ ДО «ДЭЦ» - Рождественской Дарьи Георгиевны.

# Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Федеральным законом от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», постановлением Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года №298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе», Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998г. №125-ФЗ, иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.3. Предметом настоящего Договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством, положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем, а также иные вопросы.

1.4. Профсоюзный комитет, действующий на основании Устава, является полномочным представительным органом работников МОУ ДО «ДЭЦ», защищающим их интересы при проведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении Договора.

1.5. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию ОУ в лице ее профсоюзного комитета полномочным представителем работников – Председателя профсоюзного комитета ОУ, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Все остальные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решатся совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих споров.

1.6. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

Работодатели, заключившие коллективные договоры или на которых распространяется действие отраслевых (межотраслевых) соглашений, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляют на счета профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективными договорами, отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями.

1.7. Изменения и дополнения Договора утверждаются общим собранием работников ОУ, оформляются в виде дополнительного соглашения к настоящему коллективному договору и подлежат уведомительной регистрации. Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшить положения работников по сравнению с прежним Договором.

1.8. Для подведения итогов выполнения Договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже 1 (одного) раза в год.

1.9. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению Договора.

1.10. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к Договору и принимаются по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.11. Работодатель обязуется ознакомить с Договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступивших работников при их приеме на работу, обеспечить гласность содержания и выполнения условий Договора путем проведения собраний, отчетов ответственных работников, через информационные стенды и т.д.

**2. Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений**

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности производства, повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации оплаты труда.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности организации, повышения профессиональной культуры и дисциплины труда, повышать материальное состояние работников, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения обучающей программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

2.2.4. создать условия для роста производственного труда, освоения передового опыта, достижений науки и практики;

2.2.5. производить профессиональную подготовку, повышение квалификации работников (ст.196 ТК РФ);

2.2.6. вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры (ст.22 ТК РФ);

2.2.7. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

2.2.8. предоставлять по требованию профсоюзного отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.9. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.10. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.11. соблюдать условия настоящего договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.12. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.13. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.14. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.15. своевременно выполнять предписания надзорных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.2.16. создавать условия, обеспечивающие участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим Договором формах;

2.2.17. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с использованием ими трудовых обязанностей;

2.2.18. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

2.2.19. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора (ст.237 ТК РФ).

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. способствовать устойчивой деятельности ОУ присущим профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием экономического трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда, с установлением совместно с работодателем систем поощрения передовиков и новаторов ОУ;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

2.3.3. представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом;

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

2.3.7. выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты и интересов работников;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашений по охране труда;

2.3.9. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному и, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль, за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды;

2.3.12. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшений организации и нормирования труда, регулирования рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации кадров и членов профсоюза;

2.3.14. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4.Обязанности работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч.2 ст.21 ТК РФ);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила, должностные инструкции и инструкции по охране труда;

2.4.3.способствовать повышению эффективности работоспособности используя передовой опыт коллег;

2.4.4. сохранять конфиденциальность, не разглашать персональные данные (гл.14, ст.86-90 ТК РФ);

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба ОУ, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по незамедлительному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальное функционирование (простой, авария), и немедленно сообщить о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место в порядке, чистоте, а также соблюдать чистоту в здании и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. эффективно использовать оборудование бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам, экономно и рационально использовать материальные ресурсы;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в организации;

2.4.11. работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст.241 ТК РФ):

* за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
* за ущерб, возникающий у работодателя в результате возмещения им ущерба иными лицами;
* за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст.239 ТК РФ).

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке;

2.5.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.6. Профсоюзный комитет имеет право:

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности по реорганизации и ликвидации организации, ведению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда, профессиональной подготовке и повышению квалификации работников, по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.2. вносить в органы управления работодателя предложения и участвовать в заседаниях уполномоченных органов при рассмотрении указанных в п.п.2.6.1.и не только, вопросов;

2.6.3. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.4. оказывать информационно-методическую, консультационную, правовую, финансовую и другие виды помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5.отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующей категории работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих, праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и повышение квалификации;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. объединение в профсоюзные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

**3. Трудовой договор и обеспечение занятости**

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируется трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. 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.

Трудовые договоры для различных категорий работников разрабатываются и согласовываются с профсоюзным комитетом(ст. 57 ТК РФ). Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами(ст. 60 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок;

3.2.2. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.3. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора;

3.2.4. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.5. заключать срочные трудовые договоры, в том числе с заместителями директора, в соответствии с законодательством и по согласованию с профсоюзным комитетом;

3.2.6. привлекать и использовать в организации иностранную рабочую силу лишь с соблюдением требований действующего законодательства и по согласованию с профсоюзным комитетом (п. 5 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. №10);

3.2.7. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.8. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменение его подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст.ст. 72-75 ТК РФ);

3.2.9. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, не противоречащих действующему законодательству, по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии со ст. 81 ТК РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников соответственно не позднее, чем за 3 месяца (п. 2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. №10);

3.2.10. разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по защите работников, освобождаемых в результате реорганизации, ликвидации работодателя, ухудшение социально-экономического положения работодателя, в которых не допускать ликвидации организации, изменения ответственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления работы, влекущих сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, без предварительного уведомления профсоюзного комитета (не менее чем за 3 месяца);

3.2.11. представить в профсоюзный комитет не позднее, чем за 3 месяца, проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы, графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства;

3.2.12. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации на сохранение на работе имеют:

* семейные – при наличии двух и более иждивенцев;
* лица предпенсионного возраста (за 2 года и менее до пенсии);
* проработавшие в организации свыше 10 лет;
* работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;
* инвалиды боевых действий по защите Отечества;
* члены профсоюза.

3.2.13. увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ(ч.2 ст.82 ТК РФ).

Расторжение трудового договора в соответствии с п.п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ по инициативе работодателя с руководителем (его) заместителем выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия действующего вышестоящего выборного профсоюзного органа (ч.2 ст.82 ТК РФ).

3.2.14. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, профессиональном обучении без отрыва от производства, а также о направлении работников на переподготовку;

В случае, когда организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация и другие причины), могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право в порядке, предусмотренном законодательством по согласованию с профсоюзным комитетом, вводить режим неполного рабочего дня и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев.

3.2.15. принимать решение о судьбе организации с учетом мнения профсоюзного комитета и его предложений по смягчению последствий проведения процедур банкротства;

3.2.16. время простоя по вине работодателя оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника:

* время простоя по причинам не зависящим, от работодателя и работника, оплачивать в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя;

3.2.17. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти обучение;

3.2.18. устанавливать работникам, прошедшим соответствующее обучение и получившим новую профессию, надбавку к зарплате в соответствии с Положением об аттестации педагогических работников МОУ ДО «ДЭЦ» с целью подтверждения соответствии занимаемой должности, Положением об оплате труда (Приложение №1, №2 к коллективному договору);

3.2.20. не увольнять по сокращению численности и штата работников при любом экономическом состоянии работодателя:

* работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работника в очередном, декретном, учебном отпуске;
* женщин, имеющих детей до 3 лет (ст.261, п.3 ТК РФ);
* работающих инвалидов;
* лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
* одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-ти летнего возраста;
* руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение 2 лет после окончания сроков их полномочий;

3.2.21. доплачивать за счет средств работодателя пособие, выплачиваемое уволенным в соответствии с законодательством и получившим статус безработного.

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1. осуществлять контроль за работодателем действующего законодательства о труде при изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.3.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст.373 ТК РФ);

3.3.4. обеспечивать защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.5. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.6. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

**4. Рабочее время**

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников ОУ составляет для:

* педагога-организатора – 36 часов в неделю;
* методиста по исследовательской работе – 36 часов в неделю;
* педагога дополнительного образования – 18 часов в неделю;
* других работников – 40 часов в неделю.

К неотложным мерам по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе относится установление 36-часовой рабочей недели, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы (п.1.3. постановления Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990г. №298/3-1).

4.2. Для работников устанавливается шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем.

В соответствии с режимом работы ОУ установлен обеденный перерыв продолжительностью 60 минут, который не включается в рабочее время.

Перерыв для отдыха и питания может не предоставляться работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает четырех часов (ст.108 ТК РФ).

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №3 к коллективному договору) и графиком работы сотрудников ОУ, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом (ст. 100, 103, 104 ТК РФ).

4.3. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в строгом соответствии со ст.99 ТК РФ.

Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем утверждается локальным актом по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени допускается только в случаях, регулируемых ст. 97, 99 ТК РФ.

4.4. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни работники привлекаются в исключительных случаях только с их письменного согласия, перечисленных в ст.113 ТК РФ, по согласованию с профсоюзным комитетом и по письменному распоряжению работодателя.

**5. Время отдыха**

5.1. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего распорядка. В них определяется также срок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерыв для этого невозможны. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, порядок предоставления в соответствии с законодательством выходных и нерабочих праздничных дней.

Работникам, занимающим должности, по которым предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно (исходя из условий работы), время для отдыха и приема пищи устанавливается непосредственно в рабочее время и на рабочем месте через каждые четыре часа. К таким должностям относится:

- сторож.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам, составляет 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14.05.15г. №466).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении 6 месяцев непрерывной работы в ОУ. Второй и последующие годы работы – в любое время года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст. 122 ТК РФ).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

5.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском.

5.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст.124 ТК РФ).

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за 2 недели (ст.124 ТК РФ).

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст.127 ТК РФ).

5.6. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст.128 ТК РФ).

5.6.1. На основании письменного заявления работника предоставляется отпуск без сохранения заработной платы (ч.2, ст.127 ТК РФ):

* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
* работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
* работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней. А также других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными ФЗ.

5.7. Профсоюзный комитет обязуется:

* осуществлять контроль над соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;
* представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков ОУ;
* осуществлять профсоюзный контроль над соблюдением требований ст.113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и нерабочие праздничные дни;
* уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;
* вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;
* осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников – членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.8. Оплата отпусков:

5.8.1. использование среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст.139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

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

**6. Оплата и нормирование труда**

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

6.2. Оплата труда сотрудников производится на основании Положения об оплате труда работников (Приложение №2 к коллективному договору) (ст.135, 143 ТКРФ).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливается штатным расписанием, утвержденным работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работников и схемой должностных окладов.

6.3. Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

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.

6.4. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать каждого работника в письменной форме:

* о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
* о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
* о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
* об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Заработная плата выплачивается работнику, как правило, в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы (ст.136, п.3 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором (ст. 136, п.5 ТК РФ).

Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена (ст. 136, п.6 ТК РФ).

6.5. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст.142 ТК РФ).

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236, п.1 ТК РФ).

6.6. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста труда работников.

6.7. Каждый работник должен иметь полное представление обо всех системах премирования, стимулирующих доплат и т.д., на которые он может рассчитывать.

6.8. Для определения размера средней заработной платы предусмотренного ТК РФ устанавливается единый порядок его исчисления.

Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от размеров этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя их фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1 извещать о введении новых норм труда работников не позднее, чем за два месяца (ст.162 ТК РФ);

6.9.2. проводить внеочередной пересмотр норм труда при условии. Предусмотреть, что установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению работодателя ранее установленного срока, если они перевыполняются за счет применения работниками по их инициативе каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, высокий уровень квалификации, профессионального опыта;

6.9.3. совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей заместителей, специалистов и служащих ОУ по мере изменения организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ.

6.9.4. выполнять нормы отраслевого, регионального соглашений, предусматривающие более высокий уровень социальной защищенности работников по сравнению с установленными законами и нормативными правовыми актами, обязательны к применению и должны найти отражение в коллективном договоре организации (ст. 48 ТК РФ).

6.10. Рост заработной платы работников за счет индексации, связанной с повышением потребительских цен, не служит основанием для замены и пересмотра норм труда.

6.11. Профсоюзный комитет обязуется:

6.11.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК РФ, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.11.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.11.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.11.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.11.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органы по рассмотрению трудовых споров.

**7. Охрана труда**

7.1. Работодатель обязуется, строить свою работу на государственной политике в области охраны труда, признавая приоритетным направлением деятельности сохранение жизни и здоровья работников, созданием безопасных условий труда на рабочем месте в соответствии с действующим законодательством по охране труда и санитарно-гигиенического благополучия.

7.2. Работодатель обязуется проводить мероприятия по охране труда (ст. 226 ТК РФ).

Обеспечить приоритетность финансирования соглашения по охране труда (Приложение №4 к коллективному договору) и соответствующих мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в организации. Создает и укрепляет службы охраны труда и промышленной безопасности, оборудует уголки по охране труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17.01.2001г. №7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссии по охране труда. Создает условия для работы по охране труда, обеспечивает необходимой нормативной документацией, организует обучение членов комиссий по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный доступ представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции профсоюза)в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.4. Стороны исходят из того, что профсоюзный комитет пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие технологии требованиям охраны труда. В то же время он может проводить свои независимые экспертизы условий работы с целью выявления влияния на работоспособность (здоровье) работника. Для этого он вправе привлекать сторонние специализированные организации или соответствующих специалистов.

Заключение независимой экспертизы, проведенной профсоюзом, представляется им работодателю со своим постановлением, в котором излагаются его предложения. Если, вопреки позиции работодателя, заключение подтверждает мнение профсоюзного комитета об отрицательном влиянии условий работы на работоспособность (здоровье), работодатель компенсирует профсоюзному комитету понесенные им затраты в связи с проведением экспертизы.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. разрабатывать по согласованию с профсоюзным комитетом и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2. обеспечивать инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

7.5.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст.212 ТК РФ);

7.5.4. организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (ст. 212 ТК РФ);

7.5.5. медицинские осмотры проводятся за счет работодателя в состав затрат, включенных в себестоимость работ, услуг (ст.213 ТК РФ, ст.255 НК РФ);

7.5.6. обеспечить рабочих, специалистов и служащих сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормативами (Приложение №5 к коллективному договору). Организовать проведение стирки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки (ст.212 ТК РФ);

7.5.7. обеспечить рабочих, специалистов и служащих двумя комплектами сертифицированной спецодежды (для регулярной стирки одного из комплектов) и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами;

7.5.8. проводить поэтапную специальную оценку рабочих мест по условиям труда с участием представителей профсоюзного комитета.

Если по результатам специальной оценки рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным администрация разрабатывает с участием профсоюзного комитета соответствующий план. План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ).

7.5.9. разрабатывать и устанавливать совместно с профсоюзным комитетом дополнительные льготы и компенсации, доплаты сверх предусмотренных законодательством за работу в особых условиях труда;

7.5.10. участвовать на паритетных началах совместно с профсоюзным комитетом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

7.5.11. обеспечить полноправное участие профсоюзного комитета ОУ, технической инспекции в расследовании всех несчастных случаев на производстве (ст.229 ТК РФ), и при возможности осуществлять финансирование ее работы за счет работодателя;

7.5.12. создавать условия работы уполномоченных профсоюза по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей (ст. 370 ТК РФ);

7.5.13. повышать заинтересованность уполномоченных лиц по охране труда профсоюзного комитета (например: выделение 2-х часов в неделю оплачиваемого рабочего времени для выполнения их функций, доплат к должностным окладам и другое).

7.5.14. возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при использовании ими своих трудовых обязанностей, устанавливаются действующим законодательством, в соответствии с коллективным договором.

Возмещение выплачивается за счет средств работодателя (ОУ), таким образом, чтобы общая сумма выплаты вместе с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом от 24.07.1998г. №125 «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила:

* при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы – 10 годовых средних заработков;
* при установлении инвалидности II группы – 5 годовых средних заработков;
* при установлении инвалидности III группы – 1 годовой средний заработок;
* при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев – 0,5 годового среднего заработка;
* при получении профессионального заболевания – 1 годовой средний заработок;
* полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей в результате трудового увечья либо профессионального заболевания.

7.6.Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и заболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

7.6.2. вносить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на производстве;

7.6.3. контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту работников и членов их семей;

7.6.4. осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные исследования по вопросам безопасности на производстве и охране труда;

7.6.5. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве;

7.7. Работник в области охраны труда обязан:

7.7.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.7.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.7.4. проходит обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

7.7.5. извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, иди об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о появлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

7.7.6. в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

**8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

8.1. Стороны договорились о внедрении тендерного подхода в коллективно-договорной процесс. В целях представления тендерной картины ОУ решено осуществлять следующие мероприятия:

8.1.1. провести анализ и подготовить материалы по наличию рабочих мест в ОУ:

* сколько всего рабочих мест;
* сколько из них тех, на которых запрещен (по официальному списку) труд женщин;
* составит «паспорт» рабочих мест с точки зрения возможности использования на них как мужского, так и женского труда;
* сколько рабочих мест, где разрешен женский труд, занято мужчин;
* причины, по которым те или иные рабочие места заняты работниками-мужчинами или работницами.

8.1.2. разработать правила служебного продвижения работников с учетом тендерного подхода;

8.1.3. разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин (после выхода из декретного отпуска по беременности и родам);

8.1.4. организовать для рационального трудоустройства работающих беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в облегчении условий труда, специальный участок работ с соблюдением технических требований;

8.1.5. Не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет и детей-инвалидов до 18 лет.

8.2. При регулировании труда женщин, лиц с семейными обязанностями (ст.253-263 ТК РФ):

* определить виды работ, на которых ограничивается применение труда женщин (при необходимости);
* в соответствии со ст.254 ТК РФ осуществлять перевод на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
* предоставлять отпуска по беременности и родам по заявлению женщин и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности;
* предоставлять женщине отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, по ее заявлению;
* в соответствии с ТК РФ предоставлять отпуска работникам, усыновившим ребенка;
* при необходимости предоставлять перерывы для кормления ребенка, согласно ст.258 ТК РФ;
* предоставлять гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, привлечении к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст.259 ТК РФ);
* предоставлять женщине, по ее желанию, ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
* согласно ст.261 ТК РФ предоставляет гарантии беременной женщине и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора;
* предоставлять дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности;
* предоставлять по письменному заявлению работника дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми.

Гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством распространяются на отцов, воспитывающих детей без матери, а также на опекунов (попечителей) несовершеннолетних.

Стороны будут руководствоваться нормами и положениями, определенными в разделе XII ТК РФ, в других федеральных законах и действующем законодательстве (ст. 251-351.1 ТК РФ).

**9. Социальная защита молодежи**

9.1. В целях более эффективного участия молодых специалистов в работе и развитии работодателя, обеспечения их занятости, вовлечения молодых работников в активную профсоюзную жизнь, комплексного решения вопросов социальной защищенности молодых работников в ОУ, стороны коллективного договора договорились:

9.1. принимать участие в массовых физкультурно-оздоровительных мероприятиях и спартакиадах;

9.2. не препятствовать молодым работникам в обучении в учебных заведениях среднего, профессионального и высшего образования по направлению деятельности ОУ в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором;

9.3. осуществлять систематическое поощрение молодежи за эффективную производственную и общественную работу;

9.4. оказывать единовременную материальную помощь молодым педагогическим работникам, при поступлении на работу сразу после окончания профессионального обучения, в соответствии с законодательством.

9.5. Профсоюзный комитет обязуется:

9.5.1. использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий работающей молодежи;

9.5.2. проводить работу по вовлечению молодых людей в члены профсоюза, активную профсоюзную деятельность;

9.5.3. оказать помощь молодежи в соблюдении установленных для нее законодательством льгот и дополнительных гарантий;

9.5.4. контролировать обязательность заключения работодателей трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, строго в соответствии с законодательством;

9.5.6. информировать молодых работников о задачах и деятельности профсоюзной организации в вопросах защиты социально-экономических интересов.

**10. Социальные гарантии и льготы. Социальное, медицинское и пенсионное страхование**

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

10.1.2. финансирование углубленных медицинских осмотров работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

10.1.3. финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний и санитарно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

10.1.4. осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;

10.1.5. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

10.1.6. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с законодательством РФ (ФЗ от 01.04.1996г. №27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»);

10.1.7. своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды;

10.1.8. информировать сотрудников об инвестировании средств накопительной части трудовой пенсии работников;

10.1.9. представлять списки работников в муниципальные учреждения здравоохранения для проведения дополнительной диспансеризации за счет бюджетных средств;

10.1.10. выплачивать единовременное премирование при выходе работника на пенсию;

10.1.14. выплачивать единовременное премирование при прекращении трудового договора в связи с признанием работника полностью не способным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. участвовать в информировании работников об инвестировании средств накопительной части трудовой пенсии работников;

10.2.2.обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

10.2.3. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

10.2.4. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работника на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

Проводить информационно-разъяснительную работу по пенсионному, обязательному медицинскому и социальному страхованию.

10.3. Стороны обязуются совместно организовать и проводить работу:

* по дополнительной диспансеризации работников за счет бюджетных средств;
* по профилактике ВИЧ, и других социально значимых заболеваний, табакокурения, злоупотребления алкоголем среди работников, студенческой молодежи (оформление стендов, организация лекций, корпоративных программ), пропаганде здорового образа жизни и снижению трудовых потерь по временной нетрудоспособности.

**Культура, спорт, вопросы быта**

Работодатель и профсоюзный комитет принимают на себя обязательства по организации культурно-массовых и физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей.

Работодатель обязуется:

* способствовать проведению спартакиад, Дней здоровья.

Профсоюзный комитет обязуется:

* осуществлять контроль за своевременным и целесообразным использованием средств, направленных на проведение культурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы.

**11. Защита трудовых прав работников**

11.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллективные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст.16 ФЗ РФ от 12.01.1996г. №10«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Конкретные формы участия работников в управлении организацией предусмотренные в трудовом законодательстве(ст. 53 ТК РФ).

11.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган – профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах.

11.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае неразрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращается в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд.

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК РФ, ст. 29, 30 Федерального закона от 12.01.1996г. №10«О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может оказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст. 379, 380 ТК РФ).

11.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

11.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

11.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

11.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»);

11.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст. 409-418 ТК РФ).

**12. Обеспечение прав и гарантий деятельности профсоюзной организации**

12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

12.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК РФ, ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996г. №10 «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.2.2. содействия их занятости;

12.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля над его выполнением;

12.2.4. соблюдения законодательства о труде;

12.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзный комитет представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предоставленными Уставом;

12.3. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

12.4. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа – профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ от 12.01.1996 №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.4.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл.58 ТК РФ);

12.4.2. не препятствовать представителям профсоюзов, посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюзов, для реализации установленных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ части 3-5, п.5 ст. 11 Федерального закона от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.3. предоставлять профсоюзным органам по их запросу информацию, необходимую для коллективных переговоров, а также данные статистических отчетов по согласованному перечню (ст. 37 части 7, 8 ТК РФ, ст. 17 ФЗ от 12.01.1996 №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.4.4. безвозмездно предоставлять выборному органу, действующей в ОУ, помещения, как для работы самого органа, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

12.4.5. распространять действующие в организации социальные льготы и гарантии, премиальные системы и поощрительные выплаты на освобожденных выборных и наемных работников профорганов организации (ст. 375 ТК РФ);

12.4.6. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе коллегиального руководящего органа организации;

12.4.7. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшествие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей – оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и «Правилами возмещения работодателем вреда, причиненного работникам увечья, профессиональным заболеванием, либо иным повреждением здоровья, связанными с исполнением ими трудовых обязанностей»;

12.4.8. сохранять действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов.

При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников. Порядок их перечисления определяется коллективным договором. Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

12.5. Предоставлять ежемесячно свободное от работы время не освобожденным от основной работы руководителям и членам профсоюзных органов:

12.5.1. для проведения соответствующей общественной работы в интересах коллектива работниками (осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, за выполнением коллективного договора, др.):

* председателю профсоюзного комитета не менее 1 часа в месяц;
* уполномоченным профсоюзного комитета по охране труда 2 часа в месяц.

12.5.2. для участия в качестве делегатов съездов, конференций, созываемых профсоюзами, а также для участия в работе их выборных органов.

12.6. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и Трудовым кодексом (ст. 378 ТК РФ).

12.7. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвержены дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководитель профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**13. Контроль над выполнением коллективного договора**

13.1. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двухсторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

13.2.2. обеспечить постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществление контроля над его выполнением с последующим обсуждением на своих заседаниях итогов проверок и принятых мерах по устранению нарушений выполнения коллективного договора за первый и третий квартал;

13.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля над выполнением коллективного договора;

13.3. профсоюзный комитет, подписавший коллективный договор, для контроля за его выполнением проводит проверки членами комиссий и активистов, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает ее, при необходимости требует от администрации проведения экспертизы пли приглашения общественных инспекторов, заслушивает на своих заседаниях информацию администрации о ходе выполнения положений договора.

13.4. лица, виновные в непредоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроль за выполнением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

13.5. лица, представляющие работодателя, либо представляющие работников, виновных в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

13.6. По требованию профсоюзных органов работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть 2 п. 2 ст. 30 Федерального закона от 12.01.1996г. №10 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное, т.е. совершенное ранее, правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от 1 года до 3 лет (ст. 5. 27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

**14. Заключительные положения**

14.1 .Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания.

14.2. По истечении срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

При реорганизации (слияния, присоединения, разделения, выделении, преобразовании) ОУ коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок не более 3 лет.

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

14.3.Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном настоящим Кодексом для его заключения, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст. 44 ТК РФ).

14.4. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составление протокола разногласий (ст. 40 ТК РФ).

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

14.5. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

14.6. Работодатель обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего коллективного договора довести его текст в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуются в течение 7 дней после подписания коллективного договора довести его текст до всех работников работодателя, знакомить вновь поступивших работников с ним после приема на работу (ст. 50 ТК РФ).

Коллективный договор с Приложениями принят на собрании первичной профсоюзной организации работников МОУ ДО «ДЭЦ».

|  |  |
| --- | --- |
| Представитель работодателя:  | Председатель ППО: |
| \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Н.В. Гвоздева | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/ Д.Г. Рождественская |
| М.П. |  |
|  | Председатель Общего собрания работников:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/Н.А. Яковлева |