****

**I.Общие положения**

* 1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в **Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования муниципального образования городского округа «город Каспийск» Республики Дагестан «Детская школа эстрадной песни».**

Коллективный договор действует в течении трёх лет со дня подписания сторонами и в экстренных случаях сохраняет своё действие до подписания нового договора.

**1.2.** Коллективный договор заключён в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее - РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав профессиональных работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями (указываются полные названия соглашений).

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя- первичной профсоюзной организации (далее - профком);

Работодатель в лице его представителя директора

Исрапиловой Хабсат Алиевны

 (Ф.И.О.)

**1.4.** Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем ( ст.ст.30, 31 ТК РФ)/

**1,5.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

**1.6.** Стороны договорились, что текст коллективного договора подписывают не позднее трёх месяцев со дня начала коллективных переговоров и должен быть доведён работодателем до сведения работников в течении 30 дней

после его подписания (ст.40 ТК РФ) и в течении 7 дней направить в ЦЗН для уведомительной регистрации.

**1.7** Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения.

**1.8.** При реорганизации (слияния, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

**1.9.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течении трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

**1.14.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации коллективного договора решаются сторонами.

**1.15.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

**1.16.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома ( в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учёт мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

 **1.** правила внутреннего трудового распорядка;

 **2.** положение об оплате труда работников;

 **3.** соглашение по охране труда;

 **4.** список работников учреждения, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты;

 **5.** перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

 **6.** перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

 **7.** перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного отпуска;

**8.** перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

 **9.** положение о распределении над тарифного фонда оплаты труда;

**10.** положение о премировании работников;

 **11.** положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;

 **12.** другие локальные нормативные акты.

**1.17**. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

 -учёт мнения (по согласованию) профкома;

консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нор­мативных актов;
получение от работодателя информации по вопросам, непосредствен­но затрагивающими интересы работников, а также по вопросам, предусмот­ренным ч. 2 ст, 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;­
обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по не совершенствованию;

участие в разработке и принятии коллективного договора;

другие формы.

**II. Трудовой договор**

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

**2.2.**Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и ра­ботником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

**2.3.**Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неоп­ределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работода­теля либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей ра­боты или условий ее выполнения.

**2.4.**В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудо­вого договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компен­сации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглаше­нию сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

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

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год учителей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавли­вается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода ра­ботников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год

в пись­менном виде.

**2.6.** При установлении учителям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учеб­ный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учеб­ным планам и программам, сокращения количества классов.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка учителей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

**2.7.**Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основ­ной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам дру­гих образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение яв­ляется местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

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

**2.9.**Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.
**2.10.**Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

**а)**по взаимному согласию сторон;

**б)**по инициативе работодателя в случаях:

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

-временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на всё время простоя , либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях)4- восстановление на работе учителя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

**2.11.**По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа классов-комплектов, групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ.).

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

О введении изменений существующих условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.73, 162,ТК РФ), При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

**2.12.** Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения правилами Внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

**2.13.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по Основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ)/

**III. Профессиональная подготовка , переподготовка и повышение квалификации работников.**

**3.** Стороны пришли к соглашению в том, что:

**3.1.** Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

**3.2.** Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

**3.3.**Работодатель обязуется:

**3.3.1.**Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

работников (в разрезе специальности).

**3.3.2.** Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в 3 года.

**3.3.3**. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест

Осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт отчислений в размере не ниже\_\_\_\_\_ % от фонда оплаты труда,

при наличии соответствующего финансирования УДО учредителем.

**3.3.4.**В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные - в размере, установленном Правительством РД для работников госучреждений, проезд к месту обучения и обратнов размере стоимости проезда на общественном транспорте, а при его отсутствии в размере стоимости на маршрутном микроавтобусе "Газель"), проживание - в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

**3.3.5.**Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающих работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучение вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт внебюджетных источников, экономии и т.д.).

**3.3.6.**Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

**3.3.7.** Производить выплаты компенсации педагогическим работникам согласно п. 11. ст. 108 ФЗ РФ "Об образовании" от 23. 07. 2012 г. № 273 - ФЗ.

**3.3.7.** Сохранить за педагогическими работниками, у которых с 1 апреля 2020 года истекают сроки действия квалификационных категорий, условий оплаты труда до конца 2020 года с учетом установленной им ранее квалификационной категории.

**IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

**4.** Работодатель обязуется:

**4.1.** Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

**4.2.** Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2ст.81 ТК РФ, представлять свободное от работы время не менее восьми часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

**4.3.** Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81ТК РФ) производить с учётом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст.82 ТК РФ).

**4.4.** Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов, при наличии рекомендации ВТЭК.

**4.5.** При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

**4.6.** Стороны договорились, что:

**4.6.1.** преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников - по рекомендации профсоюзного комитета).

**4.6.2.** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178 ТК РФ ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

**4.6.3.** Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

**4.6.4.** При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

**V. Рабочее время и время отдыха**

**5.** Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности (приложение №2), утверждаемыми работодателем с учётом мнение (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

**5.2.** Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно–вспомогательного и обслуживающего персонала учреждений устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

**5.3.** Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ) . Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учётом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

**5.4.** Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

**5.5.** Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов учителям предусматривается компенсации в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

 Учителям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

**5.7.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещены. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном

ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

**5.8.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин имеющих детей в возрасте до 3 лет. Оплату за сверхурочную работу, либо замещение отсутствующего работника производить:

 в полуторном размере за первые два часа работы и в двойном размере – за последующие часы работы.

**5.9.** Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

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

 В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

 Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

**5.12.**Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) профкома не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

**5.13.** Работодатель обязуется:

**5.13.1.**Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (приложение №3)

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст.119 ТК РФ (приложение №4), в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст.101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днём, который должен быть не менее трёх календарных дней).

**5.13.2.** Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье – 3 дня;

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 3 дня;

- в связи с переездом на новое место жительства – 3 дня;

- для проводов детей в армию – 3 дня;

- в случае свадьбы работника(детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников – 5 дней;

 - работающим пенсионерам по старости – 14 дней (без сохранения заработной платы);

- участникам Великой Отечественной войны – 35 дней (без сохранения заработной платы)

 - родителям, жёнам, 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. – 14 дней;

 - рабочим инвалидам – 60 дней;

- неосвобождённому председателю первичной профсоюзной организации -3 дня и членам профкома-2 дня

 - при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности -5 дней

 - в случае своевременной и качественной подготовки класса (группы)к новому учебному году -5 дней (в дополнение к ежегодному оплачиваемому отпуску).

- работникам, принимающим участие в ремонте учреждения на безвозмездной основе - до 12 календарных дней (в каникулярный период);

- руководителям школ, межшкольных объединений – 7 календарных дней;

- работникам, принимавшим участие в городских и республиканских спортивных соревнованиях, Олимпиадах, конкурсах –

3-7 календарных дней;

- молодым педагогам – женщинам до 20 лет, имеющим детей до 12 лет – из расчёта 1 день за отработанный месяц в каникулярный период.

**5.13.3.** Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемыми учредителем и (или) Уставом учреждения.

Предоставить педагогическим работникам основной и дополнительный оплачиваемый отпуск согласно ст.ст.115-120 ТК РФ от 01.10.2002г. № 724 (ред.от23.06.2014 г.№681) обеспечив выплату отпускных не позднее чем за три дня до ухода в отпуск.

**5.14.** Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником(ст.111 ТК РФ)..

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

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

**5.16.** Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 20минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

**5.17.**Для (ночных) сторожей и других работников, отработавших полный месяц по утверждённому графику сменности, - месячный фонд рабочего времени считать полностью отработанным независимо от количества отработанных ими часов.

**VI .Оплата и нормирование труда**

**6.**Стороны исходят из того, что:

**6.1.**Оплата труда работников учреждения осуществляется по НСОТ работников организации бюджетной сферы.

**6.2.** Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по НСОТ с учётом квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

При этом размеры тарифных ставок, окладов могут быть не ниже МРОТ, указанного в части первой ст.133 ТК РФ (см.ч.2 ст.7 и ч. 3 ст.37 Конституции РФ)..

**6.3.**Оплата труда медицинских, библиотечных и других работников учреждения производится в размере установленном НСОТ, предусмотренным для этих категорий работников.

**6.4.**Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца. Днями выплаты (перечисления) заработной платы являются 25 и 10 числа месяца.

**6.5.** Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда (приложение №5)и включает в себя :

-оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных НСОТ.

- Не позднее чем за три дня до выплаты заработной платы выдавать работникам расчетный лист, утвержденный согласно ст. 372 ТК РФ с отражением расшифровки начислений и удержаний согласно трудового договора, не реже чем два раза в месяц (до 25 го и 10 го числа).

По заявлению работника перечислять его ежемесячную заработную плату на счёт в сбербанке указанный работником(на его карточку).

При совпадении дня поступления заработной платы в сбербанк с выходным, нерабочим праздничным днём, - перечисление производить заблаговременно, накануне этого дня.

Перечисление пособия по оплате дней нетрудоспособности, беременности и родам производить одновременно с заработной платой.

Оплату отпускных производить не позднее чем за три дня до его начала.

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

 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

 - компенсационные и другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

- распределение фонда стимулирования производится ежемесячно решением комиссии по стимулированию согласно протокола заседания комиссии, подписанного всеми членами комиссии.

- результаты распределения с указанием общего фонда на месяц и цены балла вывешивать для обозрения работникам.

**6.6.** Изменение размера оплаты труда и (или) ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

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

 - при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;

 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

 - при присвоении почётного звания – со дня присвоения;

 - при присуждении учёной степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решение о выдаче диплома;

 - при присуждении учёной степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) 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 разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

**6.8.**Наполняемость классов (групп), установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретном классе (группе), за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в классе (воспитанников в группе)компенсируется учителю (воспитателю)установлением доплаты в размере 0,3 % за каждого сверхнормативного ученика (воспитанника ДОУ).

**6.9.** Работодатель обязуется:

**6.9.1.** Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере не ниже 2/3 среднего заработка, (ст.234 ТК РФ.)

**6.9.2.** При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере десяти процентов, причитающей оплате суммы (но не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ , за каждый день просрочки)

**6.9.3.** Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

**6.10.** Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения (или уполномоченный по доверенности специалист).

**6.11.**Размер оплаты труда руководства учреждения ежегодно пересмотреть (утверждать) согласно НСОТ в зависимости от изменения средней заработной платы основного персонала учреждения.

**6.12.**В целях социальной защиты педагогических работников на основании п. 5.10. Соглашения между Минобрнауки РД и Рескомом образования и науки на 2016-2018 г. г. работодатель обеспечивает:

**1.** Работникам, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет, истёк срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учётом имеющийся квалификационной категории на период подготовки к аттестации на основе результатов работы и прохождения аттестации, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

**2.** В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранить на этот период оплату труда с учётом имеющийся квалификационной категории.

**3.** В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имеющийся категории допринятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

**4.** Производить оплату труда педработников с учётом имеющейся категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случае если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

**VII. Гарантии и компенсации**

**7.** Стороны договорились, что работодатель:

**7.1.** Ведёт персонифицированный учёт работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий согласно утвержденной форме;

**7.2.**Ходатайствует перед органом местного самоуправленияо предоставления жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

**7.3.** Компенсирует стоимость оплаты за проживание работников в общежитии в размере 2000 рублей в месяц из внебюджетных источников.

**7.4.**Обеспечивает содержание жилых домов в соответствии с правилами и нормами их технической эксплуатации, а также предоставление общежитий в соответствии с нормами их оборудования и санитарными правилами.

**7.5.**Оказывает материальную помощь работникам учреждения, а также работникам, ушедшим на пенсию, при строительстве или ремонте жилья из внебюджетных средств, средств экономии, а также в виде неликвидных стройматериалов, предоставлении строительной техники.

**7.6.** Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

Выплаты указанной суммы производить согласно п.11 ст.108 Закона РФ № 273-ФЗ «Об образовании» от 29.07.2012г.

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

**7.7.**Обязуется, по согласованию с руководством, резервировать в ДОУ три места в год для детей остронуждающихся работников со скидкой 20 процентов по оплате за их содержание.

**7.8.**Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приёма пищи).

**7.9.**Обеспечивает дотации на бесплатное (частично оплачиваемое) питание, размер которых определяется с учётом мнения (по согласованию) профкома (по отдельному положению).

**7.10.**Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 0,2 % ФОТ на проведение культурно – массовой и физкультурно – оздоровительной работы.

**7.11.**Оказать материальную помощь увольняющимся на пенсию по старости отработав в учреждении образования:

5 лет – в размере МРОТ;

10 лет – в размере 2 МРОТ;

20 лет – в размере 3 МРОТ;

Свыше 25 лет – 4 МРОТ;

Неработающим пенсионерам, отработавшим в образовании более 20 лет, инвалидам и молодым специалистам в первые 2 года работы по их заявлениям оказать материальную помощь в размере МРОТ по согласованию с профсоюзным комитетом.

**7.12.** Осуществляет из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере оклада следующим категориям увольняемых работников, получившим трудовое увечье в данном учреждении:

 - имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет;

 - всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения;

 - в случае расторжения трудового договора по собственному желанию работающего пенсионера (и в других случаях - по согласованию с профкомом).

**7.13.** Обеспечить повышение заработной платы работникам, в том числе и в связи с ростом цен на товары и услуги за счёт бюджетных ассигнований и внебюджетных средств.

**7.14.** В случае острой необходимости приостановки работы, предоставить работникам вынужденный отпуск с оплатой не менее 2/3 тарифа (оклада).

**VIII. Охрана труда и здоровья**

**8.** Работодатель обязуется:

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

Для реализации этого права заключить ежегодное соглашение по охране труда (приложение №6) с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**8.2.** Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определённые Соглашением по охране труда, средства в сумме 0,3 % от фонда оплаты труда.

**8.3.**Сформировать в учреждении фонд охраны труда на основе Положения о фонде охраны труда (приложение №7) и выделять для этих целей ежегодно средства из внебюджетного и бюджетного фондов в сумме \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей.

**8.4.** Провести в учреждении специальную оценку условий труда (СОУТ) и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учётом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией, а также предоставление работникам льгот и компенсаций согласно протокола оценки условий.

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

Утвердить единицу штатного (внештатного) инспектора по охране труда и обеспечить плановую работу комиссии по охране труда совместно с профсоюзным комитетом, обеспечить их обучение и аттестацию.

**8.5.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

**8.6.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

**8.7.** Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утверждёнными перечнями профессий и должностей

(приложение №8).

Ежегодно и своевременно использовать для этой цели средства согласно Приказа Минтруда РФ от 10.12.2012г. № 580 Н.

**8.8.** Обеспечивать приобретение, хранение, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

**8.9.**Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

Финансировать мероприятия по охране труда в т. ч. за счёт возврата 20% страховых взносов из ФСС.

**8.10.**Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

**8.11.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.

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

**8.13.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Список работников организации, которым выдаётся бесплатно по установленным нормам молоко или другие равноценные пищевые продукты, дополнительно оплачиваемый отпуск утверждается работодателем с учётом мнения (по согласованию)профкома (приложение №9).

**8.14.** Разработать и утвердить инструкцию по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения (по согласованию) профкома (ст.212 ТК РФ).

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

**8.16.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

**8.17.** Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

**8.18.** Не реже одного раза в шесть месяцев осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением коллективного договора и соглашения по охране труда и отчитываться перед коллективом.

**8.19.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**8.20.**За счёт средств бюджета обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Обеспечить работников медицинскими книжками установленного по РФ образца.

**8.21.**Выделять средства в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ рублей для оздоровительной работы среди работников и их детей.

**8.22.**Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

**8.23.**Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

**8.24**. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

**8.25.**По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путёвки на лечение и отдых.

Оплату дней нетрудоспособности работникам согласно б/листа производить одновременно с выплатой заработной платы

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

**8.27.**Профком обязуется:

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

Обеспечить работников (членов профсоюза) и их членов семьи санаторными путёвками со скидкой 20% стоимости;

 - обеспечить детей работников бесплатными путёвками а также отдых и оздоровление детей в детских лагерях отдыха.

**8.28.** Освободить от работы уполномоченного, внештатного инспектора по охране труда не менее чем на 2 часа в неделю для выполнения общественных поручений по вопросам охраны труда.

**8.29.** За счёт бюджетных средств производить оплату обучения и аттестацию уполномоченных по охране труда и внештатных инспекторов по охране труда.

**IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

**9.** Стороны договорились о том, что:

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

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

**9.3.** Работодатель принимает решение с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**9.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту "б" пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя)

производится с учётом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

**9.6.** Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счёт профсоюзной организации 1% членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

 В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счёт первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

(указывается конкретный размер (ст. 30, 377 ТК РФ))

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

**9.7.** Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ (ст. 377 ТК РФ).

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

**9.9.** При распределении фонда стимулирования работодатель обязуется определить 4 балла председателю профкома и 2 балла членам профкома за активную общественную работу в коллективе и социальное партнёрство с руководством.

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

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б" пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также

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

(указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя)

с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа

(ст. 374, 376 ТК РФ).

**9.11.** Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического положения работников (зароботная плата, льготы, компенсации, размеры премий, стимулирование, начисление и перечисление профсоюзных взносов и др.), а также сведения (данные) для статистических, финансовых и др. отчётов. Ст 37,41 ТК РФ. СТ 11,17, 19, 370 ФЗ от 12.01.1996 г. № 10 - ФЗ "О профсоюзах".

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

**9.13.** Работодатель с учётом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- утверждение коллективного договора, мероприятий по обеспечению его выполнения и двустороннего соглашения;

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

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

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

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

- распределение премий, фонда стимулирования и др. видов материального и морального поощрения работников;

- утверждение штатного расписания и тарификации;

- представление кандидатур работников на присвоение почётных званий РД и РФ, на звание "Лучший учитель", "Лучший воспитатель", на Грант Президентов РД и РФ.

- очередность представления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

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

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

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

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

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

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

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

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

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

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

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

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

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

**X. Обязательства профкома**

**10.** Профком обязуется:

**10. 1.** Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их прав и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

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

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

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

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

**10.5.** Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

**10.6.** Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

**10.7.** Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

**10.8.**Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

**10.9.** Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и их детей, и обеспечению их новогодними подарками.

**10.10.** Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учёт нуждающихся в санаторно – курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

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

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

**10.13.**Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников при СОУТ(аттестации рабочих мест), охране труда и других.

**10.14.** Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

**10.15.**Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

**10.16.** Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза согласно решения Президиума ГК.

**10.17.** Осуществлять культурно – массовую работу в учреждении.

**XI. Контроль за выполнением коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

**11.** Стороны договорились, что:

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

**11.2.** Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

**11.3.**Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в июле текущего года и январе месяце следующего за отчётным согласно ст. 41 ТК РФ.

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

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

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

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

**11.8.** Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

**11.9.** Положения настоящего коллективного договора в исключительных случаях сохраняют действия до принятия нового коллективного договора по обоюдному согласию представителей работодателя и работников.