|  |  |
| --- | --- |
| **ОТ РАБОТНИКОВ:**  Председатель первичной профсоюзной  организации МБУ ДО ЦДТ «Галактика»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/М.С. Куртеева  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 г.  м.п. | **ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ**:  Директор  МБУ ДО ЦДТ «Галактика»  \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/К.Е. Мирзаянц  «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2014 г.  м.п. |

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на 2014 – 2017 г.г.**

**муниципального бюджетного учреждения**

**дополнительного образования**

**Центра детского творчества «Галактика»**

**(МБУ ДО ЦДТ «Галактика»)**

УТВЕРЖДЕН

на собрании трудового коллектива

МБУ ДО ЦДТ «Галактика»

Протокол № 2 от « 05 » сентября 2014 г.

Екатеринбург – 2014

**1. Общие положения.**

1.1. Настоящий Коллективный Договор заключен в целях обеспечения соблюдения трудовых и социальных гарантий работников МБУ ДО ЦДТ «Галактика», создания для них благоприятных условий деятельности, направленных на повышение их социальной защищённости, а так же в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательств о труде. Настоящий Коллективный Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между Работодателем в лице директора МБУ ДО ЦДТ «Галактика» Мирзаянц К.Е., с одной стороны и работниками, в лице председателя первичной профсоюзной организации Куртеевой М.С.;

1.2. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным полномочным

представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений;

1.3. Настоящий Коллективный Договор разработан на основе:

- Конституции РФ;

- Трудового кодекса и иных нормативных актов о труде, действующих на территории РФ;

- Законов РФ «О занятости населения»; «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Законов об образовании в Свердловской области;

- Отраслевого соглашения по организациям системы образования города Екатеринбурга на

2013 – 2015 г.г.

- Указа губернатора Свердловской области «О внесении изменений в Указ Губернатора Свердловской области от 5 января 2000 года № 1- УГ «О развитии социального партнерства в Свердловской области».

1.4. Предметом настоящего Коллективного Договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантий занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставления социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются содействовать сохранению положения работников МБУ ДО ЦДТ «Галактика» согласно трудовому законодательству и соглашениям, действие которых распространяются на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие Коллективный Договор обязуются соблюдать условия Отраслевого соглашения по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2013-2015г.г.

1.6. Действие Коллективного Договора распространяются на всех работников Центра «Галактика». Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с Работодателем (ст.30; ст.31 ТК РФ).

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст. 43 ТК РФ). В течение срока действия Коллективного Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств. Стороны имеют право продлить действие Коллективного Договора на срок не более трех лет, и вносить изменения при согласовании между сторонами.

1.8. Коллективный Договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, а так же при реорганизации в форме слияния, присоединения разделения в течение всего срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

Работодатель обязуется:

1.9. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами Коллективный Договор с приложениями в отдел по труду г. Екатеринбурга на уведомительную регистрацию.

1.10. Участвовать в разработке и принятии Коллективного Договора совместно с профсоюзным комитетом, согласно ст. 36, 37 ТК РФ.

1.11. Довести текст Коллективного Договора до всех сотрудников, не позднее 1 месяца со дня его подписания, и ознакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

1.12. Предоставлять информацию для осуществления контроля над выполнением Коллективного Договора профсоюзному комитету; предоставлять возможность реализации прав работников профсоюзному комитету на участие в управлении МБУ ДО ЦДТ «Галактика» в соответствии со ст. 52, 53 ТК РФ.

1.13. Согласовывать с профсоюзным комитетом при принятии локальных внутренних актов: «Правил внутреннего трудового распорядка», графика отпусков сотрудников, режима работы сотрудников, «Положения о премировании, доплатах и надбавках» сотрудникам Центра и другие локальные акты предусмотренные Уставом и номенклатурой дел МБУ ДО ЦДТ «Галактика».

Работники обязуются:

1.14. В случае выполнения условий Коллективного Договора Работодателем, не участвовать в проведении забастовки, но оставляют за собой право участия в общероссийской, областных, отраслевых акциях протеста, направленных на социальную защиту педагогических работников.

Профсоюз обязуется:

1.15. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем Трудового законодательства, в вопросах трудовых отношений: правильностью заполнения трудовых книжек, ведомости тарификации, книги приказов, проведения процедуры комплектования педагогических кадров на новый учебный год

1.16. Принимать участие в аттестации педагогических работников, в ежегодном комплектовании кадрами.

1.17. Участвовать в принятии решения об увольнении членов профсоюза по инициативе Работодателя, в соответствии с действующим законодательством.

1.18. Ходатайствовать о награждениях и других поощрениях работников Центра перед Работодателем.

**Раздел 2.**

**Трудовые отношения.**

Работодатель обязуется:

2.1. Обеспечивать занятость работников МБУ ДО ЦДТ «Галактика» в соответствии с их профессией квалификацией, образованием и трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных договором, кроме случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ.

2.2. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу письменными трудовыми договорами в соответствии требованиям ст. 57; ст. 58 ТК РФ, и ознакомить их под роспись с содержанием Коллективного Договора, Устава Центра, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными нормативными

актами, действующими в Центре.

2.3. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме, не позднее, чем за 2 месяца до их введения, и менять условия трудового договора только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ). Проводить изменения существенных условий трудового договора в соответствии со ст. 74 ТК РФ.

2.4. Устанавливать учебную нагрузку штатным педагогам согласно договорным обязательствам. Устанавливать учебную нагрузку педагогам на новый учебный год за 1 месяц до окончания текущего учебного года. Ознакомить педагогов, до ухода их в очередной ежегодный оплачиваемый отпуск, с их учебной нагрузкой на будущий учебный год в письменном виде.

2.5. Изменения существенных условий трудового договора допускать только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда. При несогласии работника с новыми условиями трудового договора предложить в письменной форме иную, имеющуюся в учреждении работу соответствующую, его квалификации или состоянию здоровья.

2.6. Обеспечивать участие профкома в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя:

- при принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудового договора в соответствии п.2, ст. 81 ТК РФ (Работодатель письменно сообщает выборному профсоюзному органу о предстоящем сокращении численности или штата работников в срок, не позднее чем, за 2 месяца до начала проведения мероприятий), ст. 82 ТК РФ.;

- при угрозе массового увольнения работников (Работодатель письменно сообщает выборному профсоюзному органу не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения мероприятий);

- при увольнении работников - членов профсоюза, п. 2 ст. 81 ТК РФ;

- при увольнении в соответствии п. 1, 3, 5, 6-а, б, г, д ст.81 ТК РФ.

В состав любых постоянно действующих и временно созданных комиссий МБУ ДО ЦДТ «Галактика» обязательно включать представителя от выборного профсоюзного органа, полномочия которого подтверждается приказом Работодателя о составе комиссии. Любое решение комиссий без участия представителя от профсоюза считать недействительным.

Работники обязуются:

2.7. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.8. Соблюдать выполнение всех локальных нормативно-правовых документов, составленных с учётом мнения выборного профсоюзного органа (Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, и другие в соответствии с Уставом Центра).

2.9. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

**Раздел 3.**

**Обеспечение занятости. Подготовка и переподготовка кадров.**

Работодатель обязуется:

3.1. Обеспечивать занятость работников МБУ ДО ЦДТ «Галактика» в соответствии с их профессией, квалификацией, образованием и трудовым договором.

3.2. Создавать условия для профессиональной подготовки или переподготовки кадров, повышения их квалификации (не реже одного раза в три года), при наличии средств. Для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационных категорий истекает в следующем календарном году.

3.3. Проводить аттестацию педагогических работников после получения Центром лицензии на образовательную деятельность и, по ее результатам, устанавливать работникам соответствующие, разряд и надбавку за квалификационную категорию

3.4. Не допускать необоснованного сокращения штата или численности работников Центра производить сокращения строго в соответствии с п. 2 ст. 81; ст. 82, ст. 373 ТК РФ.

3.5. Решать вопросы по высвобождению работников в каждом конкретном случае в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Ограничивать или временно прекращать прием новых работников в случае возникновения необходимости массовых увольнений, принять меры к увольнению совместителей и временных работников, ввести неполное рабочее время для отдельных работников с их согласия.

3.7. Не производить увольнений по инициативе работодателя:

- Женщин имеющих детей в возрасте до трёх лет, кроме случаев предусмотренных трудовым законодательством

- Одиноких женщин воспитывающих ребёнка до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (за исключением увольнения по п. 1; 5-8; 10-11 ст. 81 ТК РФ).

3.8. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, при сокращении численности или штата работников, не соответствия занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание производить по согласованию с профсоюзным комитетом.

Стороны договорились:

3.9. О предоставлении работникам, имеющим нагрузку более 18 часов в неделю, предупрежденным об увольнении по сокращению численности работников Центра, штата не менее 3 часов в неделю для поиска работы с сохранением среднего заработка.

3.10. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией ст. 179 ТК РФ.

3.10.1. Предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

* лицам предпенсионного возраста;
* работникам, воспитывающим детей инвалидов;
* одиноким родителям, воспитывающим детей до 16 лет;
* членам профкома;
* работникам, повышающим свою квалификацию по специальности по направлению работодателя без отрыва от работы;
* молодым специалистам, имеющим стаж работы менее 1 года,
* работникам, имеющим трех и более детей иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию).

3.11. О гарантиях работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности работников Центра или штата:

– Преимущественного права приема в учреждение при появлении вакансии.

Профсоюз обязуется:

3.12. Осуществлять контроль над соблюдением администрацией ТК РФ и Федерального закона «Об образовании в РФ» в вопросах приема и увольнения, перевода на другую работу, исполнением гарантий и компенсаций при расторжении трудового договора.

3.13. Осуществлять контроль над правильностью ведения трудовых книжек, не реже одного раза в год.

3.14. Сохранять высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете, вплоть до трудоустройства или получения досрочной пенсии. Осуществлять совместно с Работодателем содействие в поиске работы, работникам, уволенным по сокращению штата или численности работников Центра.

**Раздел 4.**

**Рабочее время и время отдыха.**

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать режим рабочего времени в МБУ ДО ЦДТ «Галактика» в соответствии с:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома. (Приложение *№ 1*);

- Учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагога, утвержденного работодателем с учетом мнения профкома и нормами СанПиНа 2075;

4.2. Учебная нагрузка ЦДТ «Галактика» устанавливается на учебный год с 01 сентября по 31 мая не ниже 1 ставки; объем педагогической работы выше или менее нормы устанавливается только с письменного заявления работника. Увеличение нагрузки возможно при наличии вакансий в штатном расписании и при условии выполнения Муниципального задания в рамках комплектования коллектива.

4.3. Устанавливать продолжительность рабочей недели: для педагогических работников в соответствии с тарификацией для административного и обслуживающего персонала – 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ)

4.4. Объем учебной нагрузки, установленный на начало учебного года, не уменьшается в течение учебного года, за исключением случаев:

* уменьшение количества часов по учебным планам, образовательным программам;
* сокращения количества часов (п.66 типового Положения об образовательном учреждении)
* в связи с производственной необходимостью
* снижением нормативных показателей по комплектованию коллектива обучающимися.

4.5. Руководитель учреждения, при необходимости, знакомит председателя ПК ЦДТ «Галактика» с условиями оплаты труда и графиком предоставления отгулов сотрудникам ОУ за переработанные ими часы

4.6. Допускать привлечение работников Центра на выполнение работы, не предусмотренной Уставом Центра, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями; работу в выходные и праздничные дни, только по письменному распоряжению Работодателя, с письменного согласия работника и с предоставлением отгула согласно трудовому законодательству.

4.7. Обеспечивать продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не менее 42 часов (гл. 18. ст.110 ТК РФ).

4.8. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года, с сохранением должности и среднего заработка, в соответствии со ст. 114 ТК РФ. Продолжительность основного очередного отпуска для работающих не менее 28 календарных дней, ст. 115 ТК РФ.

4.9. Предоставлять очередные оплачиваемые отпуска педагогам, согласно графику утвержденному Работодателем, с учетом мнения профкома. График утверждается Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.10. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

4.11. Досрочный отзыв из основного отпуска допускать при производственной необходимости с личного согласия работника по соглашению с профсоюзным комитетом.

4.12. Отпуск может быть использован с разрывом (по согласию работника), но часть отпуска должна быть не менее 14 дней подряд.

4.13. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы работнику с его письменного заявления.

4.14. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы по их заявлению (ст. 55 Закона РФ «Об образованию»).

4.15. Предоставлять педагогическим работникам в летний период время для подготовки методического материала к своим программам с 15 по 25 августа

4.16. Предоставлять педагогическим работникам в летний период возможность проводить занятия с воспитанниками по промежуточной летней программе, утвержденной и рекомендованной к реализации Методическим советом Центра в рамках городской оздоровительной кампании.

Стороны договорились:

4.17. При наличии финансовой возможности Центра устанавливать и оплачивать за счет средств на оплату труда дополнительные отпуска для:

* членов профкома – председателю и членам профкома – до 3-х дней соответственно;
* Для всех работников:

при рождении и усыновлении ребенка - до 3 дней;

по случаю смерти близких родственников - 3 дня;

вступление в брак работника или его детей - до 3 дней;

на юбилей - 1 день (55 лет - женщинам, 60 лет - мужчинам);

родителям, имеющим детей поступающих в 1-ый класс - 1 день -1 сентября

* секретарю, зам. директора, методистам – от 3-х до 5 дней за работу с компьютером;
* секретарям: методического совета, собрания трудового коллектива, совещаний – 1 день;
* ответственному за ОТ и ТБ – до 3-х дней (при условии отсутствия доплат и выплат стимулирующей части);
* ответственному за аттестацию педагогических и руководящих работников, членам Методического Совета и Экспертной комиссии – до 3-х дней, при условии, что за выполнение данного вида общественных работ не производились доплаты, надбавки, не устанавливался повышающий коэффициент, и не начислялись баллы стимулирующей части оплаты труда.

Профсоюз обязуется:

4.18. Согласовывать графики отпусков работников МБУ ДО ЦДТ «Галактика».

4.19. Содействовать оздоровлению работников через организацию ежеквартальных спортивно-оздоровительных мероприятий и организации дня здоровья.

4.20. Заниматься организацией оздоровления и отдыха детей работников в дни школьных каникул.

4.21. Оказывать материальную помощь членам профсоюза, оказавшимся в трудном положении в размере 1000 рублей, из средств профсоюза в соответствии с пунктами Соглашения, а так же в связи с рождением ребёнка, юбилеями для женщин 50 и 55 лет (далее через 5 лет), для мужчин 55 и 60 лет (далее через 5 лет) из средств профсоюзного комитета в размере 1000 рублей.

4.22. Обеспечивать взимание профсоюзных взносов на безналичной основе через бухгалтерию.

4.23. Доводить до администрации Центра и членов профсоюза информацию, предоставленную райкомом профсоюза и других вышестоящих профсоюзных организаций.

**Раздел 5**

**Оплата и нормирование труда.**

Стороны договорились:

5 .1. Устанавливать должностные оклады работников, ставки заработной платы работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера. На основании областного Соглашения ОК Профсоюза и Министерством образования, трехстороннего районного Соглашения в случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет. Допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками, пенсионного возраста либо по ходатайству Администрации Центра.

Продление действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год в случаях:

* длительной нетрудоспособности;
* нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
* если в период действия квалификационной категории сотрудник был переведен на другую должность, но выполнял соответствующие функции;
* при переходе в другое образовательное учреждение в связи с сокращением штата или ликвидации ОУ;
* выпускникам учреждений среднего и высшего профессионального образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания учреждений среднего и высшего профессионального образования, к минимальному окладу, ставки заработной платы устанавливается стимулирующая выплата в размере 20%, а также иные выплаты и повышения заработной платы предусмотренные системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года.

5.2. Устанавливать размеры доплаты и надбавок стимулирующего характера, и иных поощрительных выплат в пределах бюджетных и внебюджетных средств, в том числе от платных услуг в соответствии с Уставом Центра и «Положением о доплатах и надбавках». Доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на финансовый год.

5.3. Предусматривать возможность комплектования группкружков, секций, студий и т. д. с выполнением педагогическим работником общей нормы человек по Муниципальному заданию, в сторону меньшей наполняемости (но не более 10% от норматива) при наличии объективных условий – малометражность помещения, соответствия помещений СанПиН,

Работодатель обязуется:

5.4. Подготовить и провести лицензирование учреждения в установленные сроки.

5.5. Своевременно знакомить работников учреждения с условиями оплаты труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

5.6. Сохранять объем учебной нагрузки, установленной тарификационной комиссией.

Изменение объема учебной нагрузки проводить в соответствии с ТК РФ. Основанием для изменения учебной нагрузки является личное заявление педагога.

5.7. Обеспечивать своевременную выдачу расчетного листа каждому работнику (ст. 136 ТК РФ).

5.8. Производить выплату ежемесячно денежной компенсации для приобретения книгоиздательской продукции (п. 8 ст. 55 Федерального закона «Об образовании»). Не допускать замены денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию товарным путем.

5.9. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

* аванс - 27 числа;
* окончательный расчет – 12 числа.

5.1 О. Установить постоянную доплату за координационную работу избранному председателю профсоюзного комитета в размере до 50% от установленного должностного оклада, в соответствии с Отраслевым Соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2013-2015г.г. из средств учреждения.

5.11. Установить постоянную доплату уполномоченному лицу по охране труда и ответственному за мероприятия по профилактике детского травматизма в размере до 30% в месяц от установленного должностного оклада, в соответствии Отраслевым Соглашением по организациям системы образования города Екатеринбурга на 2013-2015г.г. из средств учреждения.

5.12. Устанавливать надбавки и доплаты к должностным окладам работников МБУ ДО ЦДТ «Галактика» из средств на оплату труда, согласно Положению (Приложение *№2).*

Профсоюз обязуется:

5.13. Принимать участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывать учебную нагрузку.

5.14. Регулярно осуществлять контроль над:

* правильностью установления должностных окладов и своевременностью выплаты заработанной платы;
* установлением дифференцированных выплат и надбавок к должностным окладам и ставкам работников Центра.

5.15. Принимать участие в разработке согласований «Положения о доплатах, надбавках». Принимать участие в заседании премиальной комиссии.

5.16. Согласовывать с администрацией МБУ ДО ЦДТ «Галактика» кандидатуру уполномоченного лица по охране труда из числа работников ЦДТ (Приложение *№3)*

**Раздел 6**

**Условия охраны труда.**

Стороны обязуются:

6.l. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охране труда, включая выделение необходимых для их реализации средств, в соответствии с положением по охране труда (Приложение *N 4*). Организовывать контроль над выполнением положения.

6.2. Обеспечивать выборы уполномоченных лиц по охране труда из состава профкома и создавать совместную комиссию по охране труда.

6.3. Организовывать контроль над состоянием условий охраны труда в МБУ ДО ЦДТ «Галактика» и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

Работодатель обязуется:

6.4. Обеспечивать работникам здоровые, безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, и создавать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие заболевания работников (ст. 219 ТК РФ).

6.5. Проводить под роспись инструктаж работников по Охране труда, сохранности жизни и здоровья детей:

* организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим, со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу;
* обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и сопроводительными материалами по охране труда за счет учреждения;
* разрабатывать и утверждать инструкцию по охране труда на каждое рабочее место, с учетом мнения профкома (ст.212 ТК РФ).

6.6. Производить своевременную выдачу (при наличии средств) моющих и обеззараживающих средств, средств оказания первой медицинской помощи и индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами (ст. 22 ТК РФ).

6.7. Сохранять место работы, должность и средний заработок на время приостановки работы учреждения органами государственного надзора и контроля, произведенной не по вине работника, (ст.220 ТК РФ).

6.8. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве. По возникновению несчастного случая на производстве, работнику учреждения выплачивать единовременную компенсацию, согласно действующему законодательству.

6.9. При проведении обязательной вакцинации и прохождении работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, за работниками сохраняются место работы (должность) и средний заработок, все расходы по проведению обязательной вакцинации и медицинских осмотров производится за счет средств работодателя.

Профком обязуется:

6.10. Осуществлять общественный контроль над состоянием условий охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

6.l1. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

6.12. Предъявлять требования к руководителю учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников и воспитанников.

Работники обязуются:

6.13. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда

6.14. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда

6.15. Извещать Работодателя о любой ситуации угрожающей жизни и здоровью работников и воспитанников

6.16. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором

6.17. Создавать и сохранять условия безопасности во время занятий с детьми на своем рабочем месте

**Раздел 7**

**Социальные гарантии**

Стороны договорились:

7.1. Содействовать выделению для детей сотрудников МБУ ДО ЦДТ «Галактика»: путевок в лечебно-оздоровительные лагеря; мест в детские дошкольные учреждения

7.2. Ходатайствовать перед администрацией Орджоникидзевского района: о постановке работников в очередь для получения жилья и для улучшения жилищных условий; о выделении субсидии (ссуды) на долевое участие в строительстве жилья из средств бюджета муниципального образования

7.3. Организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Центра и членами их семей, в том числе в оплачиваемые дни

7.4. Оказывать материальную помощь из средств профсоюза для всех членов профсоюза и из средств учреждения для всех работников: при уходе на пенсию; в связи со смертью близких родственников; юбилеями; при рождении ребёнка; в связи со стихийными бедствиями и кражами

**Раздел 8**

**Гарантии деятельности профсоюзной организации**

**Стороны договорились:**

8.1. Выступать социальными партнерами в решении вопросов касающихся условий оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2. О представлении Первичной профсоюзной организацией интересов работников МБУ ДО ЦДТ «Галактика», и защите их прав в соответствии с полномочиями, предусмотренными законодательством.

8.3. О невмешательстве Работодателя в деятельность Первичной профсоюзной организации Центра.

**Работодатель обязуется:**

8.4. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации, согласно законодательству.

8.5. Представлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, и надбавок и по другим социально-трудовым вопросам.

8.6. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все коллективы МБУ ДО ЦДТ «Галактика», где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.7. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработанную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях, выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их профсоюзной учебы и участия в работе съездов, конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом.

8.8. Предоставлять бесплатно в распоряжение профсоюзного комитета помещения, для работы и проведения мероприятий, направленных на оздоровление коллектива, средства связи, оргтехники, а так же право участия в заседаниях администрации Центра и доступ к нормативной документации.

**Раздел 9**

**Разрешение трудовых споров**

9.1. Способы защиты трудовых прав и свобод предусмотрены в части 5 «Защита трудовых прав и свобод. Рассмотрение и разрешение трудовых споров. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права» ТК РФ.

9.2. Работник вправе поручить представительство по защите трудовых прав и законных интересов профессиональному союзу Центра, гл.56, ст. 352, гл. 58, ст. 370. ТК РФ

9.3. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров предусмотрены гл.60 ТК РФ.

9.4. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются Комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение трудовых споров»

9.5. Руководители и иные должностные лица организаций, а также работодатели - физические лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, несут ответственность в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом и иными федеральными законами, гл.56, ст. 362 ТК РФ

**Раздел 10**

**Заключительные положения**

10.1. Коллективный договор вступает в силу с 5 сентября 2014 г. и действует 3 (три) года

до 4 сентября 2017 г.

10.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения настоящего коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном ТК РФ.

10.3. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в Коллективный договор только на основании их обсуждения в профкоме в порядке, установленным ТК РФ и утверждаться общим собранием трудового коллектива Центра при предоставлении Работодателем соответствующего финансово-экономического обоснования.

10.4. Невыполненные работодателем в течение срока действия договора условия подлежат реализации по окончании срока его действия. Эти пункты коллективного договора оформляются в виде приложения к новому тексту Коллективного договора.

10.5. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения Коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

10.6. Лица, участвовавшие в переговорах в качестве представителей сторон, а также специалисты, приглашенные для участия в работе комиссии, на время переговоров, поощряются в виде премии по итогам работы из фонда стимулирующих выплат.

10.7. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

10.8. Работники предоставляют право профкому договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных, с точки зрения обеих сторон, изменений и дополнений.

10.9. Контроль над исполнением договора осуществляется комиссией и сторонами, проводившей переговоры по его заключению самостоятельно в объеме их компетенции. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ.