

**ОГЛАВЛЕНИЕ**

1. Общие положения ........................................................................................................стр. 3
2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора ..............................................................................................................................стр.4
3. Трудовые отношения ..................................................................................................стр. 6
4. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров..................................................................................................................................стр. 7
5. Организация труда, режим работы, время отдыха ...................................................стр. 8
6. Оплата и нормирование труда .................................................................................стр. 11
7. Гарантии и компенсации ..........................................................................................стр. 14
8. Гарантии деятельности и защита прав профсоюза.................................................стр. 14
9. Условия и охрана труда ............................................................................................стр. 16
10. Контроль за выполнением коллективного договора ............................................стр. 17

**1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества» (МБУ ДО «ДДТ»).

1.2. Договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным Законом «Об образовании в Российской Федерации», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО «ДДТ» (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, соглашениями между Тверской областной организацией Профессионального союза работников народного образования и науки РФ и Министерством образования Тверской области.

1.3. Сторонами Договора являются:

* Работодатель в лице его представителя - руководителя МБУ ДО «ДДТ» (далее - работодатель)
* работники МБУ ДО «ДДТ» в лице их представителя - первичной профсоюзной организации от имени которой выступает председатель первичной профсоюзной организации (далее - выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Представителем первичной профсоюзной организации является председатель первичной профсоюзной организации (далее - Председатель)

1.5. Положения настоящего Договора распространяются на всех работников учреждения.

1.6. Данный Договор устанавливает условия труда, меры социальной поддержки, которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством Российской Федерации, Законами Тверской области и другими нормативно - правовыми актами.

1.7. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 дней после его подписания.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

1.10. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.11. При ликвидации учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.13. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ТКРФ (ст.37, ст. 44 ТК РФ).

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

1.15. В соответствии с действующим законодательством стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с Договором, другие противоправные действия (бездействия).

1.16. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок до трёх лет.

1. **СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Договором обязательства и договоренности;

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников МБУ ДО «ДДТ», совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам;

2.1.3. Содействовать реализации принципа государственно-общественного управления образованием;

2.1.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны .Договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Договора и его выполнением;

2.1.5. Предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников;

2.1.6. Использовать возможности переговорного процесса с целью учёта интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряжённости в коллективе работников МБУ ДО «ДДТ».

2.1.7. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МБУ ДО «ДДТ», учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Договором.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает Договор с Председателем, обеспечивает исполнение действующего в РФ и Тверской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками об их выполнении.

2.3. Работодатель:

2.3.1. Предоставляет Председателю по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3.2. Обеспечивает учет мнения Председателя при установлении либо изменении условий, оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых отношений.

2.3.3. Обеспечивает учет мнения Председателя при подготовке предложений по изменению организационно-правовой формы, формы собственности.

2.4. Председатель:

2.4.1. Способствует реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства, разъясняет работникам положения Договора.

2.4.2. Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников учреждения - членов Профсоюза в муниципальных и других органах за счет средств Профсоюза, в комиссии по трудовым спорам и суде.

2.4.3. Представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы всех работников, независимо от членства в Профсоюзе, в случае, если они письменно уполномочили Председателя представлять их интересы.

2.4.4. В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль за

выполнением работодателем норм трудового права.

2.4.5. Выступает инициатором начала переговоров по заключению Договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.4.6. Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.7. Содействует предотвращению в МБУ ДО «ДДТ» коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Договор.

2.4.8. Организует правовой всеобуч для работников МБУ ДО «ДДТ».

2.4.9. Участвует в работе Комиссии по распределению части фонда оплаты труда МБУ ДО «ДДТ», направляемой на стимулирование повышения качества образования.

2.4.10. Осуществляет контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

2.4.11. Направляет Учредителю МБУ ДО «ДДТ» заявление о нарушении директором МБУ ДО «ДДТ» законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания (ст. 195 ТК РФ).

2.4.12. Осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.4.13. Совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

2.4.14. Контролирует своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

2.4.15. Может ходатайствовать в вопросах выплаты материальной помощи членам первичной профсоюзной организации в случаях:

* при рождении ребёнка;
* смерти близких родственников работника;
* в случае тяжелого заболевания или длительного лечения работника или членов его семьи;
* в случае пожара, гибели имущества;
* в иных случаях и при иных чрезвычайных обстоятельствах.

2.4.16. Организует культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБУ ДО «ДДТ».

2.5. Стороны добиваются недопущения и незамедлительного устранения нарушений установленного законодательством порядка изменения организационно-правовой формы, формы собственности на основе принципов добровольности и коллегиальности при принятии решений о вышеперечисленных изменениях.

2.6. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, установления компенсационных и стимулирующих выплат работникам МБУ ДО «ДДТ» принимаются совместно с Председателем; аттестация работников проводится при участии Председателя в составе аттестационной комиссии.

2.7. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Председателя:

2.7.1. Правила внутреннего трудового распорядка;

2.7.2. Должностные инструкции;

2.7.3. Формирование аттестационной комиссии в образовательной организации;

2.7.4. Формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

2.7.5. Инструкции по охране труда;

2.7.6. Положение о порядке и условиях оплаты и стимулирования труда в МБУ ДО «ДДТ»;

2.7.7. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы МБУ ДО «ДДТ», направляемой на стимулирование за высокие показатели в работе и оказание материальной помощи работникам;

2.7.8. Положение о Комиссии по распределению части фонда оплаты труда МБУ ДО «ДДТ», направляемой на стимулирование повышения качества образования.

**3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения.

3.2. Директор учреждения заключает трудовой договор с работниками в письменной форме в 2-х экземплярах, (один хранится у работника, другой остаётся у работодателя (ст. 67 ТК РФ)), каждый из которых подписывается директором и работником.

3.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ директора учреждения объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст. 68 ТК РФ).

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем педагогической нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другие. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. Объём педагогической нагрузки работникам устанавливается директором учреждения, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

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

3.7. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение учебного года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, приказе директора учреждения возможны только: по взаимному согласию сторон, по инициативе директора в случаях:

3.7.1. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

3.7.2. Временного увеличения объема педагогической нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной педагогической нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года);

3.7.3. Простоя, когда работникам поручается с учётом их специальности и квалификации другая работа в учреждении на всё время простоя (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

3.7.4. Восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

3.7.5. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.В подпунктах 3.7.4. и 3.7.5 для изменения педагогической нагрузки по инициативе директора учреждения согласие работника не требуется, но директор обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст.60.2 ТК РФ).

3.8. По инициативе директора учреждения изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то директор учреждения обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст. 74 ТК РФ). При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ.

3.9. Директор учреждения или его полномочный представитель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим Договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями, Кодексом этики и служебного поведения работников МБУ ДО «ДДТ», Положением о комиссии по соблюдению требований к служебному поведению работников и урегулированию конфликта интересов» в МБУ ДО «ДДТ», Положением о комиссии по противодействию коррупции в МБУ ДО «ДДТ», Порядком уведомления работниками работодателя о фактах обращения в целях склонения к совершению коррупционных правонарушений в МБУ ДО «ДДТ».

**4. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И ЗАКРЕПЛЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ**

4.1. Стороны содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Уведомлять работников 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).

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

4.2.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.2.4. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания (п.5 ст.81 ТК РФ) производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 373 ТК РФ).

4.2.5. Организует проведение аттестации педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям один раз в пять лет.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. В связи с оптимизацией штатов принимать меры по переподготовке и трудоустройству высвобождаемых работников. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении такой возможности.

4.3.2. Разрабатывать меры, предупреждающие массовое сокращение численности работников МБУ ДО «ДДТ».

4.4. Стороны подтверждают:

4.4.1. Переподготовка и повышение квалификации педагогических работников осуществляется 1 раз в 3 года.

4.4.2. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

* имеющие более длительный стаж работы в МБУ ДО «ДДТ»;
* имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
* совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
* которым до наступления права на получение пенсии (по любым основаниям) осталось менее двух лет;
* одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
* молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
* члены первичной профсоюзной организации.

**5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком работы, учебным расписанием (ст. 91 ТК РФ).

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, младшего обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности времени.

5.4. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за одну ставку заработной платы (должностного оклада) (ст. 333 ТК РФ).

5.5. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы и взятие ими на себя педагогической нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенными на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителей в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре работника возможны только по взаимному согласию сторон

5.7. Другая часть педагогической работы работников, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных Уставом МБУ ДО «ДДТ», правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации, тарифно-квалификационными (квалификационными) характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и включает:

* выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой и планом работы МБУ ДО «ДДТ»;
* организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям), семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;
* время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий;
* выполнением дополнительно возложенных на педагогических работников обязанностей, непосредственно связанных с образовательной деятельностью, с соответствующей дополнительной оплатой труда (заведование учебными кабинетами и др.).

5.8. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст. 60.1 ТК РФ).

5.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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 в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

5.11. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников. В эти периоды педагогические работники привлекаются директором к педагогической и организационной работе.

График работы в каникулы утверждается приказом директора.

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, составляемым до 15 декабря ежегодно (ст. 123 ТК РФ), утверждаемым директором учреждения.

5.13. По соглашению между работником и директором ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ч. 1. ст. 125 ТК РФ)».

5.14. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

5.15. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

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

5.17. Время перерыва, а также график дежурства педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

5.18. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

5.20. Периоды отмены (приостановки) занятий (деятельности организации по реализации образовательной программы) для обучающихся в отдельных творческих объединениях (группах) либо в целом по организации по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (введение по решению органов государственной власти ограничительных мер и т.п.) (далее - особые обстоятельства) являются рабочим временем для педагогических работников и иных работников образовательной организации.

В указанные периоды педагогические работники и иные работники привлекаются к выполнению работ в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников организации в каникулярное время в соответствии с графиком работы, утвержденным приказом руководителя образовательной организации по согласованию с Председателем Профсоюза.

5.21. Приказ руководителя образовательной организации об изменении режима рабочего времени в учреждении в связи с наступлением особых обстоятельств и о временном переводе работников на режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) принимаетсяпо согласованию с Председателем Профсоюза. Приказом определяются особенности регулирования при наступлении особых обстоятельств (время работы, порядок подготовки и предоставления отчета о проделанной работе, особенности порядка взаимодействия родителей (законных представителей) и работников ОО в период действия особых обстоятельств и т.д.)

С каждым работником образовательной организации заключается дополнительное соглашение к трудовому договору, которым временно устанавливается режим удаленной работы (иной режим рабочего времени) с определением особенностей работы в таком режиме.

Работодатель обязуется:

5.22. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

* работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
* родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) - 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 пяти календарных дней;
* в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами либо Коллективным договором (ст. 128 ТК РФ)».

5.23. Педагогическим работникам предоставляется не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» ст. 47 п.5 (ст. 335 ТК РФ).

5.24. Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

**6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников учреждения, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

6.2. Стороны подтверждают, что:

6.2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации, законодательством Тверской области, распоряжениями Администрации Вышневолоцкого муниципального округа с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

6.2.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением о порядке и условиях оплаты и стимулировании труда в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Дом детского творчества», утверждаемым работодателем.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, направленных на стимулирование за высокие показатели в работе и оказание материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества», регламентирующим периодичность, основания для начисления и размеры стимулирующих выплат работникам, утверждаемым работодателем.

6.2.3. Работникам (в том числе директору, заместителям директора), выполняющим в МБУ ДО «ДДТ» наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производится компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, которая определяется трудовым договором по соглашению сторон и производится на основании приказа директора МБУ ДО «ДДТ».

6.3. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

* при установлении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
* при увеличении стажа непрерывной работы, педагогической работы, выслуги лет;
* со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на соответствующие выплаты.

6.4. Месячная заработная плата работника, включает в себя:

* ставку заработной платы (должностной оклад) и его повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, а так же иные выплаты компенсационного характера;
* доплаты за выполнение дополнительных работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей педагогического работника;
* стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера и другие поощрительные выплаты), полностью отработавшего за отчетный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, устанавливаемого федеральным законодательством или законодательством Тверской области.

6.4.1. Работнику, чья зарплата не достигает установленного уровня МРОТ (федерального или в определенных случаях - регионального), работодатель обязан доплатить соответствующую сумму, чтобы зарплата с ее учетом была не ниже МРОТ. Если работник трудится неполное рабочее время или является совместителем, то его зарплата может быть ниже МРОТ, но минимальный ее порог определяется как часть МРОТ, пропорциональная отработанному времени. Месячная оплата труда работников не ниже МРОТ пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

6.4.2. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы - не позже 5 и 20 числа месяца. В декабре месяце заработная плата выплачивается досрочно по распоряжению Главы Администрации Вышневолоцкого муниципального округа.

6.4.3. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим в учреждении наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

6.4.4. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.4.5. Оплата труда педагогических и других работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации.

6.4.6. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) учреждения.

6.4.7. Время приостановки работником работы в связи с проведением капитального ремонта оплачивается как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

6.5. По заявлению педагогического работника в случае истечения срока действия квалификационной категории сохраняется уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории:

* при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет - до двух лет;
* при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» - до одного года;
* по окончанию длительной болезни (не менее 2-х месяцев) - до одного года;
* по окончанию исполнения полномочий освобождённого профсоюзного работника - до двух лет;
* в случае истечения срока действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию - на период до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

6.6. 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 1/150 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 ТК РФ)».

6.7. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.8. При выплате заработной платы в расчетных листах каждого работника отражаются суммы начисленных в его пользу страховых взносов в Пенсионный фонд РФ за соответствующий период.

6.9. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

**7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Работодатель:

7.1. Гарантирует работникам организацию условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

7.2. В пределах имеющихся средств, предоставляет работникам единовременную материальную помощь в связи с регистрацией брака, в связи с рождением ребенка, в связи со смертью близких родственников.

7.3. В пределах имеющихся средств выплачивает работникам денежное вознаграждение в связи с юбилейными датами.

7.4. Устанавливает неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя в следующих случаях:

* по соглашению между работником и директором учреждения;
* по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

1. **Гарантии деятельности и защита прав профсоюза**
   1. Работодатель:

8.1.1. Включает представителя выборного органа первичной профсоюзной организации в состав членов коллегиальных органов управления МБУ ДО «ДДТ».

8.1.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации независимо от численности работников, бесплатно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченное отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы выборного органа первичной профсоюзной организации, и помещение для проведения заседаний, собраний, хранения документов; обеспечивает хозяйственное содержание, охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляет для выполнения общественно значимой работы компьютерную технику, а также предоставляет возможность размещения информации в доступном для всех работников месте в здании образовательной организации.

8.1.3. Не препятствует представителю выборного органа первичной профсоюзной организации осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства в соответствии с действующим законодательством и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.1.4. Привлекает представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

8.1.5. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, общественного питания, другим социально-экономическим вопросам.

8.1.6. Обеспечивает ежемесячное и бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов из заработной платы работников на счет Профсоюза. Перечисление средств производится в полном объеме с расчётного счета МБУ ДО «ДДТ» одновременно с перечислением банком средств на заработную плату работникам в соответствии с платёжными поручениями.

8.2. Стороны признают гарантии работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации и не освобождённых от основной работы:

8.2.1. Работники, входящие в состав выборного органа первичной профсоюзной организации не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, председатель первичной профсоюзной организации - без предварительного согласия соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются.

8.2.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных стимулирующих выплат и др.) работников, входящих в состав выборного органа первичной профсоюзной организации, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, членами которого они являются, а председателя первичной префсоюзной организации – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.2.3. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учёбы на условиях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, соглашением, коллективным договором.

8.3. Стороны договорились:

8.3.1. Принимать совместные решения о представлении работников к награждению отраслевыми и иными наградами, ходатайствовать о представлении к наградам, присвоении почётных званий работникам образовательной организации;

8.3.2. Расторгать трудовой договор по инициативе работодателя с лицами, избиравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации МБУ ДО «ДДТ» или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего Договора.

8.3.3. Работать на выборной должности председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного органа первичной профсоюзной организации признаётся значимой для деятельности МБУ ДО «ДДТ» и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации.

8.3.4. Включить в Договор доплату председателю первичной профсоюзной организации в виде стимулирующей выплаты и предоставления двух оплачиваемых дней к основному отпуску.

8.3.5. Принимать необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием и (или) представителей работодателя в практическую деятельность первичной профсоюзной организации, затрудняющего осуществление ими своих уставных задач.

**9. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА**

9.1. Работодатель:

9.1.1. Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.

9.1.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

9.1.3. За счёт средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.1.4. Своевременно проводит обучение и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

9.1.5. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками.

9.1.6. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

9.1.7. Обеспечивает проведение замеров сопротивления изоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

9.1.8. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

9.1.9. Обеспечивает нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа ответственного за состояние охраны труда учреждения.

9.1.10. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда.

9.1.11. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение работниками обязательных предварительных (при поступлении на работу), регулярных (в течение трудовой деятельности)медицинских осмотров, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, выдачу работникам личных медицинских книжек, внеочередных медицинских осмотров(обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.

9.2. Работники:

9.2.1. Осуществляют контроль за состоянием условий и охраны труда.

9.2.2. Контролируют своевременную, в соответствии с установленными нормами, выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

9.2.3. Принимают участие в создании и работе комиссии по охране труда.

9.2.4. Принимают участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

9.2.5. Обращаются к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

9.2.6. Принимают участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

9.2.7. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) требуют от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений.

**10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ**

**КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

Стороны договорились, что:

10.1. Директор учреждения направляет Договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган.

10.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в установленный законодательством срок все возникающие в период действия Договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

10.7. Настоящий Договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

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

