**КОЛЛЕКТИВНЫЙ**

**ДОГОВОР**

на 2020 – 2023 годы

**МКУ ДО «Центр творчества детей и юношества**

**Малгобекского муниципального района»**

1. Общие положения……………………………………………………………………………3

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового

договора………………………………………………………………………………………….5

3. Рабочее время и время отдыха…………………………………………...10

4. Оплата и нормирование труда……………………………………………16

5. Социальные гарантии и льготы……………………………………………..17

6. Охрана труда и здоровья……………………………………………………….18

7. Гарантии деятельности общего собрания работников Учреждения....................20

8. Обязательства общего собрания работников Учреждения………………22

9.Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

коллективного договор……………………………………………..23

Приложение……………………………………………………………………….24

1.Соглашение по охране труда

2.Правила внутреннего трудового распорядка

3.Положение об оплате труда работников МКУ ДО «ЦТДиЮ ММР»

4.Порядок распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКУ ДО «ЦТДиЮ ММР»

**I. Общие положения.**

1.1.Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Центр ворчества детей и юношества Малгобекского муниципального района » (Далее МКУ ДО «ЦТДиЮ ММР).

1.2. Основой для заключения трудового договора являются:

 Трудовой кодекс РФ (далее ТК РФ);

 Федеральный закон от 29 декабря 2012 года №273-ФЗ «Об образовании в

Российской Федерации»;

 Иные законодательные и нормативные правовые акты с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных социально экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашением.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Сторонами коллективного договора являются:

 работодатель в лице его представителя – директора ;

 работники МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района»

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МКУ ДО «Центр творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района» в течение 5 дней после подписания.

Совет общего собрания работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать в его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а так же расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении)образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации.

1.8. При смене формы собственности образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода право собственности. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение и заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до пяти лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации образовательного учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания работников Учреждения в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей.

1.13. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников Учреждения не реже одного раза в год.

1.14. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с советом работников.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) с советом работников:

 правила внутреннего распорядка;

 положение об оплате труда работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района»

 соглашение по охране труда работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района»;

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через совет общего собрания работников:

 учет мнения (по согласованию) работников;

 консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

 получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим 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 совершенствовании работы учреждения;

 участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.18. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до 31декабря 2020 года включительно.

**II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение №3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р), « другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района» , настоящим коллективным договором и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Стороны договорились, что:

2.2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, необусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2.2. Работодатель обязуется:

1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, одни экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района», правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а так же ознакомить под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ, приложении 2 приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с работниками учреждения.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Устанавливать учебную нагрузку на новый учебный год педагогам дополнительного образования и другим работникам, ведущим педагогическую работу помимо основной работы, с учетом мнения работников. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения и учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен под роспись ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

Объем учебной нагрузки педагогам дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с их письменного согласия.

4. Предоставлять образовательную деятельность лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем за ставку заработной платы.

5. Устанавливать учебную нагрузку педагогам дополнительного образования, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, на общих основаниях.

6. Уменьшать или увеличивать учебную нагрузку педагогам дополнительного образования в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, только в случаях:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

 уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

 временного увеличения объема 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);

 восстановление на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

 возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

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

7. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливать.

8. Оформлять изменение условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2. и статьей 74 ТК РФ.

10. Сообщать работникам в письменной форме о сокращении численности штата и о возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10% от общего числа работников в течение 90 дней. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

11. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

 предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

 проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

 одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

 одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;

 родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;

 награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

 педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

12. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (6 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

13. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2,3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником по инициативе работодателя производить только с учетом мнения работников.

14. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, обеспечить приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

15. С учетом мнения работников определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования, по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

16. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

17. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность),среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

18. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

19. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

20. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением учреждения, ее реорганизацией с участием работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района».

21. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.3. Общее собрание работников учреждения обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.2.4. В случае направления в служебную командировку работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами

2.2.5.Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом директора учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 3000рублей;

- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и послеоперационного периода – 5000 рублей;

- смерти близкого родственника – не менее 5000 рублей;

- в связи с выходом на пенсию по инвалидности – не менее 3000 рублей;

- к праздничным датам – не менее 500 рублей;

- к юбилейным и памятным датам – не менее 3000 рублей.

2.2.6. В случае смерти работника, работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на погребение умершего, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего. Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность осуществить погребение умершего, при подтверждении затрат соответствующими документами.

2.2.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

2.2.8. Работодатель рассматривает ходатайства представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

**III. Рабочее время и время отдыха**

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района» определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, календарным учебным графиком, графиками работы, согласованными с работниками МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района».

3.2. В соответствии со статьей 333 ТК РФ для педагогических работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района» устанавливается продолжительность рабочего времени – не более 18 часов в неделю , в пределах которого работником выполняется учебная работа.

В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяется приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогического работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения часовой нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 №69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»; постановлением Минтруда России от 30.06.2003 г. №41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, фармацевтических работников и работников культуры». За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы.

Рабочее время в МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района» и порядок его использования различными категориями работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, должностными инструкциями и функциональными обязанностями работника.

В МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района» устанавливается 6- дневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье. Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно хозяйственного, обслуживающего персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

Графики работы утверждаются директором учреждения по согласованию с доверенным лицом коллектива или управляющим советом учреждения и предусматривает время начала и окончания работы.

3.3. Для следующих категорий работников: директор учреждения, его заместители, методисты и педагоги-организаторы, секретарь машинистка - устанавливается 6 дневная рабочая неделя.

3.4. Объем учебной нагрузки педагогических работников, выполняющих учебную работу, определяется ежегодно на начало учебного года по согласованию с педагогическим советом и устанавливается приказом директора учреждения. Директор должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.5. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям образовательных организаций, их заместителям, другим руководящим работникам), устанавливается работодателем по согласованию с педагогическим коллективом при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем за ставку заработной платы.

3.6. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества классов (групп продленного дня), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.7. При установлении педагогам, 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 педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.6. настоящего раздела.

 Об изменении объема учебной нагрузки (увеличение или снижение) а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить педагогических работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебной нагрузки осуществляется по согласованию сторон трудового договора.

Объем учебной нагрузки педагогам дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия.

3.8. Учебная нагрузка педагогического работника, находящегося к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогам на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.9. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительном лагере и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность, может иметь место только с письменного согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

3.10. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объем учебной нагрузки) определенной им до начала каникул, и времени, необходимого для выполнения воспитательной работы, индивидуальной работы с обучающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой педагогической работы, предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и индивидуальным планом, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

График работы в период каникул утверждается приказом директора МКУ ДО «ЦТДиЮ ММР» по согласованию с работниками МКУ ДО «ЦТДиЮ ММР»

В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий, учебно вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.11. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия работников.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.12. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения совета работников. Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

3.13. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и соблюдением статьей 60,97 и 99 ТК РФ.

3.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяются правилами внутреннего трудового распорядка МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района

3.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной и дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы, должности и среднего заработка.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы в любое время рабочего годы, в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

3.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с общим собранием работников Учреждения не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

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

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодно оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год. При этом педагогам, проработавшим 10 месяцев, выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск за полную продолжительность отпуска – 42 календарных дня. Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

 все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

3.19. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.20. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

3.21. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

 работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

 родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительской системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы) либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году (ст.128 ТК РФ);

 работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

 работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней (128 ТК РФ);

 работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери – ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

3.22. Педагогические работники, замещающие должности, поименованные в разделе I номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 8 августа 2013 г. N 678 (Собрание законодательства Российской Федерации, 2013, N 33, ст. 4381) (далее соответственно - педагогические работники, Номенклатура), имеют право на длительный отпуск не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается организацией в соответствии с записями в трудовой книжке или на основании других надлежащим образом оформленных документов, подтверждающих факт непрерывной педагогической работы. При предоставлении длительного отпуска сроком до одного года учитывается:

Фактически проработанное время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору. Периоды фактически проработанного времени замещения должностей педагогических работников по трудовому договору суммируются, если продолжительность перерыва между увольнением с педагогической работы и поступлением на педагогическую работу, либо после увольнения из федеральных органов исполнительной власти и органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, при условии, что работе в указанных органах предшествовала педагогическая работа, составляет не более трех месяцев; Время, когда педагогический работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность) (в том числе время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы, переводе на другую работу и последующем восстановлении на прежней работе, время, когда педагогический работник находился в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет); Время замещения должностей педагогических работников по трудовому договору в период прохождения производственной практики, если перерыв между днем окончания профессиональной образовательной организации или образовательной организации высшего образования и днем поступления на педагогическую работу не превысил одного месяца. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику на основании его заявления и оформляется приказом директора МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района». За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется место работы (должность). За педагогическими работниками, находящимися в длительном отпуске, сохраняется объем учебной нагрузки при условии, что за этот период не уменьшилось количество часов по учебным планам, учебным графикам, образовательным программам или количество обучающихся, учебных групп. Во время длительного отпуска не допускается перевод педагогического работника на другую работу, а также увольнение его по инициативе работодателя, за исключением ликвидации организации.

3.23. Общее собрание работников Учреждения обязуется:

3.23.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

3.23.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант, согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3.23.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

**IV. Оплата и нормирование труда**

4.1. Оплата труда педагогических и прочих работников осуществляется в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым кодексом, Законом «Об образовании в Российской Федерации», действующим положением об оплате труда работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района».

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием:

 составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

 размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

 размеров и оснований произведенных удержаний;

 общей денежной суммы, подлежащей выплате.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставку заработной платы, оклады (должностные оклады), выплаты и надбавки компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера.

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

4.5. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

4.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

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

 при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

 при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

4.8. Вопросы о стимулировании работников, размерах и условиях стимулирующих выплат устанавливаются положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района»

4.9. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района».

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

4.11. За работниками сохраняется заработная плата в полном размере в случае участия в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального соглашений по вине работодателя или органов власти.

**V. Социальные гарантии и льготы**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

 при заключении трудового договора (гл. 10,11 7 ТК РФ);

 при переводе на другую работу (гл.12 ТК РФ);

 при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

 по вопросам оплаты труда (г. 20-22 ТК РФ);

 при направлении в служебные командировки (гл.24 ТК РФ)4

 при совмещении работы с обучением (гл.26 ТК РФ);

 при предоставлении ежегодно оплачиваемого отпуска (г. 19 ТК РФ);

 в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении

(ст.84.1.ТК РФ);

 в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2.Работодатель обязуется:

5.2.1. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

5.2.2. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в пункте 5.9 «Отраслевого соглашения по организациям, находящимся в ведении Министерства образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 годы», зарегистрированном в Роструде 27.01.2015 г. №1\15-17, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

5.2.3. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся 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.

5.2.4. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учетом уже имевшейся квалификационной категории.

5.2.5. В случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории.

**VI. Охрана труда и здоровье**

6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение об охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда, из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2016 г. №353н.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района» по охране труда к началу каждого учебного года.

6.1.6. Обеспечить наличие правил, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.7.Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с доверенным лицом коллектива.

6.1.8. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

6.1.9. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой в соответствии с установленными нормами.

6.1.10. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.11. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

6.1.12. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении, в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

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

6.1.15. Создать на паритетной основе комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.17. Сохранить место работы (должность), 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).

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативно-правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.3. Проходить обязательные периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями з.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Незамедлительно извещать директора, заместителя директора6.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников образовательной организации. о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; о каждом случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а так же при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время заработной платы.

**VII. Гарантии деятельности общего собрания работников**

7.1. В целях создания условий успешной деятельности общего собрания работников в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

7.1.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района», учитывать мнение работников в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.2. Соблюдать права работников, установленные законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.3. Не препятствовать представителям общего собрания работников в посещении рабочих мест для реализации уставных задач и представленных законодательством прав.

7.1.4. Безвозмездно предоставлять общему собранию работников помещения как для постоянной работы, так и для проведения заседаний собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.1.5. Привлекать представителей общего собрания работников для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.2. Взаимодействие работодателя с общим собранием работников Учреждения осуществляется посредством:

 учета мотивированного мнения работников Учреждения, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

 согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с представителями общего собрания работников учреждения после проведения взаимных консультаций.

7.3.С учетом мнения работников производится:

 установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в учреждении (статья 144 ТК РФ);

 принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

 установление сроков выплаты заработной платы работникам(статья 136 ТК РФ);

 привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

 привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни

(статья 113 ТК РФ);

 установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);

 утверждение формы расчетного листка (статья136 ТК РФ);

 определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);

 определение сроков специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);

 формирование аттестационной комиссии в образовательном учреждении (статья 82 ТК РФ)

 формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

 принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;

 изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

7.4. С учетом мотивированного мнения совета работников производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

 сокращение численности или штата работников организации (статьи

81,82,373 ТК РФ);

 несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81,82,373 ТК РФ);

 неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статья 81,82,373 ТК РФ);

 повторное в течение одного года грубое нарушение Устава МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района» , (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

 совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

 применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.5. По согласованию с общим собранием работников производится:

 представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

 представление к награждению отраслевыми наградами и иными

наградами (статья 191 ТК РФ);

 распределение учебной нагрузки Статья 100 ТК РФ);

 утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

 установление, изменение размеров выплат стимулирующего

характера (статья 135,144 ТК РФ).

VIII. Обязательства общего собрания работников учреждения

8. Общее собрание работников обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

8.4.Соместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

8.5. Осуществлять контроль за охраной труда в МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района».

8.6. Представлять и защищать трудовые права работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района» в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.7. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

8.8. Осуществлять контроль над соблюдением порядка аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

8.9. Принимать участие в аттестации работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района» на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района».

8.10. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района».

**IX. Контроль за выполнением коллективного договора.**

 Ответственность сторон коллективного договора.

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2.Работодатель в течение 7 календарных дней для подписания коллективного договора направляет в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам МКУ ДО «Центра творчества детей и юношества Малгобекского муниципального района»

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля выполнением условий коллективного договора в течении 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

9.5. Рассматривать в 10-дневный срок возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

9.8. Настоящий коллективный договор действует до 31.12.2023года.