Представитель работодателя :
Директор МБУ ДО
«Гудермесский ДЮЦ»

_____ С.А.Виситаева
(подпись) (инициалы, фамилия)

26 ноября 2020г.

М. П.

Представитель работников :
председатель первичной
профсоюзной организации МБУ ДО
«Гудермесский ДЮЦ»

_____ К.Б. Юнусов
(подпись) (инициалы, фамилия)

26 ноября 2020г.

М. П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Гудермесский детско-юношеский центр» Гудермесского муниципального района.

Срок действия Коллективного договора 3 года
с 26.11.2020 года по 26.11.2023 года

Принят на общем собрании
работников организации
«26» 11. 2020 г. Протокол № 01

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
отделе труда и социального
развития Гудермесского
района

Регистрационный № ____

Начальник отдела труда и
социального развития
Гудермесского района

_____Баширов М.У.
подпись
«____»
_____2020г

М.П

1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, социально - трудовые права, гарантии и льготы работников МБУ ДО «Дом детского творчества» Гудермесского муниципального района, а так же в целях обеспечения стабильной и эффективной деятельности трудового коллектива и совершенствования образовательного процесса.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии Конституцией РФ, с Трудовым кодексом РФ, Федеральных законах «О коллективных договорах и соглашениях», «Об образовании».

Данный договор не противоречит «Закону об образовании РФ и ЧР» и уставу Учреждения.

1.3. Сторонами соглашения являются:

Работники учреждения в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Тавмурзаевой Т.Р. и работодателя учреждения в лице директора Учреждения Эльдарова А.Н.

1.4. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, состоящих с ним в трудовых отношениях, независимо от членства в профсоюзе, за исключением тех пунктов, которые относятся только к членам профсоюза и гарантируют их поддержку и социальную защищённость, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения; при реорганизации учреждения Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации, (ст. 14 ФЗ РФ №2409-1)

1.6. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься с любой стороны по взаимному соглашению в течение всего срока действия договора. (Ст. 15 ФЗ РФ №2490-1 «О коллективных договорах»)

1.7. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых обязательств. Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до принятия нового Коллективного договора.

1.9. Стороны осуществляют контроль за выполнением обязательств договора совместно и несут за него ответственность в соответствии с действующим законодательством.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнёрства, осознавая ответственность функционирование и развитие содержания образования, необходимости улучшения положения работников администрация образовательного учреждения (работодатель) и первичная профсоюзная организация (профсоюзный комитет) договорились:

2.1.1. Осуществлять согласованную политику по реализации нормативных правовых актов, направленных на выполнение главных задач, стоящих перед образовательным учреждением и социальную защиту работников.

2.1.2. Работодателю при принятии приказов и иных документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников учреждения учитывать положение настоящего Коллективного договора.

2.1.3. Все вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решать совместно путём переговоров.

2.1.4. Предоставлять друг другу достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях и документах по трудовым, социально-экономическим вопросам.

2.1.5. Способствовать формированию в образовательном учреждении корпоративной культуры, стабильности, предотвращению коллективных споров при условии выполнения обязательств, включённых в Коллективный договор.

2.1.6. Содействовать в улучшении морально-психологического климата в коллективе и предотвращения социальной напряжённости.
2.1.7. Способствовать организации систематической работы по повышению квалификации и переподготовке педагогических работников в соответствии с законодательством РФ.
2.1.8. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест в учреждении и массового увольнения.
2.1.9. Работодатель должен учитывать мнение профсоюзного комитета во всех случаях предусмотренных Трудовым кодексом РФ:
- при увольнении работников (ст.81,82 ТК РФ)
- при привлечении к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ)
- при составлении графика сменности (ст. 103 ТК РФ)
- при привлечении к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ)
- при утверждении графика отпусков (ст. 123 ТК РФ)
- установление системы оплаты труда и стимулирования, повышения оплаты труда за работу в ночное время, в выходные и праздничные дни (ст. 154, ст. 135 РФ)
- при установлении различных систем премирования, доплат и надбавок (ст. 147 ТК РФ)
- при определении системы нормирования труда (ст. 159 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- применении дисциплинарного взыскания (ст. 193 ТК РФ)
- установление форм профессиональной подготовки и повышения квалификации (ст. 196 ТК РФ)
- при принятии мер при угрозе массового увольнения (ст. 180 ТК РФ)
- при разработке инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК РФ)

3.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:
3.1. При приеме на работу трудовой договор заключается с работником в письменной форме, в соответствии с трудовым кодексом, подписанным работодателем и работником.
3.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами и с письменного согласия работника.
3.3. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом Учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями оплаты труда, правилами техники безопасности и другими локальными актами, действующими в образовательном учреждении и связанными с трудовой деятельностью работника.
3.4. О введении изменений существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).
3.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового (предусмотренные ст.57 ТК РФ), в том числе объем учебной нагрузки, исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами и других условий работы в школе.
Учебную нагрузку на новый учебный год устанавливает руководитель по согласованию с профкомом до ухода работников в отпуск. Об уменьшении учебной нагрузки педагогические работники должны быть поставлены в известность не позднее, чем за 2 месяца.

3.6. В случае изменения числа классов-комплектов, групп или количества часов работы по учебному плану, проведения эксперимента, изменения образовательных программ предоставлять возможность работы в режиме неполной нагрузки с согласия работника.
3.7. Во время предварительного комплектования на будущий учебный год кандидатуры руководителей определяются одновременно с распределением учебной нагрузки. При возложении функций руководителя на новый учебный год соблюдается преемственность.
Обязанности руководителя могут быть возложены на учителей, других педагогических

работников.
3.8. В трудовой договор включаются условия оплаты труда, в том числе фиксированные размеры тарифных ставок за исполнение трудовых обязанностей по занимаемой должности, в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемых работ, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера. В случае, когда выплаты стимулирующего характера и их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критериев, то в трудовом договоре работника допускается ссылка на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления таких выплат.
3.9. Администрация обязуется уведомлять профсоюзный комитет и трудовой коллектив о планируемом изменении статуса, структуры организации, массовом увольнении или о сокращении не менее чем за 3 месяца. При единичном случае не менее чем за 2 месяца.
3.10. В случае увольнения в связи с сокращением численности или штата работников учреждения в каждом конкретном случае вопрос о трудоустройстве работников решается совместно, администрация учреждения и профсоюзный комитет.
При невозможности предоставления работы по прежней должности высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).
3.11. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:
- лица предписанного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в данном учреждении свыше 15 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16 лет;
- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты до 2 лет.
3.12. Производить окончательный расчёт и выдавать работнику трудовую книжку в день увольнения. Работник обязан до получения окончательного расчёта оформить всю числящуюся за ним документацию, сдать отчёты в администрацию Учреждения.
3.13. В случае заключения срочного трудового договора считать возможным его досрочное расторжение при наличии у работника уважительной причины.
3.14. Администрация имеет право на досрочное расторжение договора при невыполнении работником условий трудового соглашения.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени отдыха работников исходя из того, что:
4.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха, педагогических и других работников образовательных учреждений определяются законодательством РФ в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.
4.2. Продолжительность рабочего дня, режим работы и время отдыха определяются Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Трудовым договором, графиком работы и расписанием учебных занятий.

4.3. Разработать в соответствии со ст. 91 ТК РФ и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка.
4.4. Привлекая работников к работе в выходные и праздничные дни (только с их личного согласия), предоставлять дополнительные дни отдыха (ст. 153 ТК РФ).
4.5. Составлять расписание занятий по согласованию с профкомом с учётом:
1) соблюдения санитарно-гигиенических норм;
2) сохранения интересов учащихся;
3) обеспечения педагогической целесообразности;
4.6. Разработать по согласованию с профкомом график рабочего времени работников школы. Ознакомить работников с графиком под роспись.
4.7. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается

администрацией по согласованию с профкомом, учётом обеспечения эффективности работы учреждения и благоприятных условий отдыха работников. График отпусков составляется на каждый учебный год не позднее, чем за две недели до конца учебного года и доводится до всех работников.

Разделение отпуска, перенос полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника, руководителя и профсоюзного комитета, (ст. 124-125 ТК РФ). Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.

4.8. Сохранять за женщинами, ушедшими в отпуск по беременности и уходу за ребёнком до 3-х лет ранее установленную учебную нагрузку, но не менее ставки при условии, что работник был принят на работу, на полную ставку.

4.9. Предоставлять кратковременный отпуск без сохранения заработной платы по уважительной причине по личному заявлению работника с письменного разрешения директора Учреждения и оформлением приказа.

4.10. Предоставлять работникам кратковременный отпуск с сохранением заработной платы в случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- в случае свадьбы детей работников – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней (ст. 128 ТК РФ);
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации

– 5 календарных дней и членам профкома – 3 календарных дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 5 календарных дней.

Данные дни отдыха не учитывать при исчислении КТУ при расчёте стимулирующей части фонда оплаты труда за истекший период как фактически неотработанное время.

4.11. Предоставлять отпуск сроком до одного года работникам за непрерывный педагогический труд в учреждении за каждые 10 лет работы согласно договору с учредителем с учётом стабильности работы учреждения, с учётом необходимости.

4.12. Работникам образовательного учреждения можно предоставлять отпуск в течение учебного года при наличии санаторно-курортной путёвки.

4.13. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

4.14. Предоставлять ежегодный дополнительный отпуск работникам с ненормированным рабочим днём в соответствии со (ст.119 ТК РФ)

- администрации образовательного учреждения (директору) - 3 дня.

4.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, не совпадающее с основными отпусками считать рабочим временем. В эти периоды работники привлекаются администрацией к методической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. Оплата труда в этот период производится из расчёта заработной платы, установленной при тарификации.

4.16. Работники учреждения (за исключением педагогических) в каникулярное время могут

привлекаться к выполнению хозяйственных работ в пределах их рабочего времени и с сохранением заработной платы.

4.17. Регулировать рабочее время работников правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом Учреждения, трудовым договором, учебным расписанием, годовым планом работы.

4.18. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращать на один час (ст.95 ТК РФ).

4.19. Не уменьшать в течение учебного года установленный в начале учебного года объём учебной нагрузки, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам и сокращения количества классов-комплектов.

4.20. Установить для педагогических работников нагрузку не более 36 часов в неделю, для других работников - 40 часов в неделю.

5. ОПЛАТА ТРУДА, СТИМУЛИРОВАНИЕ, ЛЬГОТЫ

В целях повышения социального статуса работников учреждения, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетными направлениями действия Коллективного договора считать улучшение условий оплаты труда работников образовательного учреждения, в том числе проведение мероприятий по повышению оплаты труда и осуществление мер по недопущению задолженности по заработной плате.

5.1. Оплату труда работников учреждения осуществлять в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО «Дом детского творчества» Гудермесского муниципального района во исполнение Постановления Правительства Чеченской Республики № 126 от 23.08.2011 года.

5.2. Оплату труда педагогических работников, осуществляющих образовательный процесс, производить по новой системе оплаты труда, которая не может быть ниже заработной платы (без учёта премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения отраслевой системы оплаты труда, при условии сокращения объёма должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего и компенсационного характера, являются обязательными для включения в трудовой договор.

5.4. Заработная плата работника включает в себя должностной оклад с повышающими коэффициентами, компенсационные, стимулирующие и иные выплаты и предельными размерами не ограничивается.

5.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности (профессиональных квалификационных групп), с учетом сложности и объёма выполняемой работы.

5.6. Новая система оплаты труда предусматривает единые принципы системы оплаты труда:

- обеспечение зависимости величины заработной платы от квалификации работников, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальными размерами;
- систематизация выплат за выполнение работы в особых условиях, в условиях, отклоняющихся от нормальных, обеспечение единых подходов к применению в Учреждениях;
- использование материальной заинтересованности в повышении качества работы, творческой активности, инициативы и добросовестного выполнения своих обязанностей;
- сохранение единого порядка аттестации и квалификационного категорирования работников, установленного для соответствующих профессионально – квалификационных групп;
- тарификация работников с учетом применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов, служащих и профессий рабочих (ЕКС);
- размеры базовых должностных окладов по профессионально - квалификационным группам должностей и педагогических работников, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов к минимальным окладам, размеры оплаты труда по профессионально-квалификационным группам должностей учебно-вспомогательного персонала, служащих и рабочих, размеры выплат

компенсационного и стимулирующего характера.

5.7. Положение принимается на общем собрании коллектива учреждения большинством голосов и вступает в силу со дня его подписания. Положение может быть изменено только решением общего собрания коллектива. Срок действия Положения неограничен.

5.8. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются для мотивации качественного результата труда, а также поощрения за выполненную работу. Выплаты стимулирующего характера назначаются за показатели в работе, превышающие минимально требуемые, свидетельствующие о достижениях и успехах в работе и не производятся за добросовестное исполнение должностных обязанностей. Стимулирующая часть заработной платы не гарантирована всем работникам и не может быть уравнительной.

5.9. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда в части премирования за результативность и качество труда производится по представлению директора Учреждения Советом Учреждения 1 раз в (месяц). При, этом учитывается мнение профсоюзной организации.

5.10. Премирование работников учреждения осуществляется на основе Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО «Дом детского творчества» Гудермесского муниципального района. Выплаты стимулирующего характера работникам Учреждений осуществляются на основании приказа директора Учреждения.

5.11. Размер премии может устанавливаться в абсолютном значении, в баллах и в процентном отношении к окладу. Максимальным размером премия за выполнение особо важных работ и проведение мероприятий не ограничена.

5.12. Работникам Учреждения, имеющим дисциплинарные взыскания в отчетном периоде, назначение выплат стимулирующего характера в течение данного месяца не производится.

5.13. Критерии для осуществления премиальных выплат разрабатываются в соответствии с Положением об оплате труда и Положением о стимулировании работников МБУ ДО «Дом детского творчества» Гудермесского муниципального района, решением аналитической комиссии, состоящей из администрации и членов профкома. Данные критерии принимаются на общем собрании трудового коллектива и утверждаются Управляющим Советом (далее Советом) Учреждения.

5.14. Соотношение долей премиального фонда для каждой категории работников определяется Управляющим Советом (далее Советом Учреждения) по представлению директора и по согласованию с профсоюзным комитетом и может меняться в разные расчётные периоды.

5.15. Для каждого работника определяются баллы по всем показателям премирования и находится их общая сумма.

5.16. Коэффициент трудового участия каждого работника (КТУ) определяется по фактически отработанному времени.

Дополнительные дни отдыха, предоставленные работнику за время, потраченное работником сверх нормы, учитываются при исчислении КТУ как фактически отработанное время.

5.17. Коэффициент премирования каждого работника (Кп) определяется в соответствии с программой расчёта стимулирующей части фонда оплаты труда (путём умножения суммы баллов каждого работника на его КТУ).

5.18. Своевременно знакомить работников с условиями оплаты труда. Выплата заработной платы работнику производится денежными средствами в российских рублях два раза месяц в сроки: аванс 15 числа каждого месяца, зарплата не позднее 30 числа каждого месяца, следующего затем, в котором она была начислена, путем перечисления на лицевой счет Работника в ОАО «МИНБ».

5.19. Педагогическим работникам после окончания педагогического ВУЗа, колледжа в первые три года работы производить доплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда при наличии финансовых средств по согласованию с профкомом, до 20%.

5.20. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических работников сохранить уровень оплаты труда на 1 год во время:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам или отпуске по уходу за ребенком;
- нахождения в длительном отпуске до 1 года, в соответствии с п.5 ст. 55 Закона «Об образовании»,

ст.335 ТК РФ.
- при уходе на пенсию по старости, если срок категории истекает в течение учебного года.

Решение о сохранении уровня оплаты педагогическим работникам по той же категории принимает соответствующий орган, осуществляющий управление в сфере образования по ходатайству руководителя и председателя профсоюзного комитета образовательного учреждения и личного заявления работника.

5.21. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме известить 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.

5.22. Производить премирование работников Учреждения по результатам труда в конце финансового года при наличии средств из фонда экономии оплаты труда.

5.23. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.24. Работодатель компенсирует денежные затраты, понесенные педагогическими работниками, связанными с командировками в связи с повышением профессионального уровня, прохождением аттестации на соответствие занимаемой должности.

5.25. Предусмотреть при выходе на пенсию по старости вознаграждение педагогическим работникам в размере среднемесячного заработка.

5.26. Использовать право установления надбавок к ставкам заработной платы (должностным окладом) работникам, награжденным ведомственными наградами.

5.27. Перечислять ежемесячно на счет районной профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из зарплаты работников в размере 1%.

6. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель обязуется:

6.1. Обеспечить право на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности, предупреждающих травматизм (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Распределить функциональные обязанности по охране труда между руководителями.

6.3. Назначить ответственным за охрану труда (уполномоченного по охране труда) члена профкома.

6.4. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж по охране труда, технике безопасности сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказания первой доврачебной помощи.

6.5. Разрабатывать, периодически обновлять и утверждать инструкции по ТБ и охране труда по согласованию с профкомом. Проводить вводные, первичные, повторные, внеплановые инструктажи и инструктажи на рабочем месте.

6.6. Своевременно проводить расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт. В состав комиссии по расследованию включать членов профкома. Профком обязуется:

6.7. Следить за выполнением работниками правил техники безопасности и охраны труда, должностных инструкций, правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины.

6.8. Направлять работников на обучение по охране труда, технике безопасности, проводить обучение и проводить контроль знаний работников по ТБ, электробезопасности, пожарной безопасности в пределах своей компетенции. 6.15. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима в учреждении.

7. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ

Работодатель обязуется:

7.1. В соответствии со статьёй 185 ТК РФ обеспечить прохождение работниками медицинского осмотра по графику, согласованному с медицинским учреждением, с сохранением среднего заработка по месту работы.

7.2. Создать комиссию по расследованию несчастных случаев на производстве и своевременно проводить расследование и учёт.

Профком обязуется:

7.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев;

7.5. Обеспечить гласность об имеющихся возможностях по оздоровлению работников и их семей;

7.6. Вести строгий учёт поданных заявлений и ходатайствовать перед вышестоящей организацией о выделении путёвок санаторно-курортного типа;

7.7. Следить за своевременным и правильным заполнением листов нетрудоспособности и вести их строгий учёт.

8. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

8.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам;

8.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случаях, если они уполномочили профком представлять их интересы;

8.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства;

8.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, своевременного внесения в них записей;

8.5. Следить за выполнением правил внутреннего трудового распорядка, за соблюдением трудовой дисциплины, выполнением правил ТБ и охраны труда членами трудового коллектива;

8.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде;

8.7. Обеспечивать организацию досуга работников;

8.8. Проводить производственные и отчётно-выборные собрания;

8.9. Обеспечивать стабильность работы в коллективе, рассматривать конфликтные ситуации согласно поданным заявлениям.

8.10. Представлять интересы работников при распределении выплат стимулирующего характера.

9. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

9.1. При нарушении и невыполнении Коллективного договора стороны несут ответственность в соответствии со ст. 51, 55 ТК РФ.

9.2. Все коллективные трудовые споры решаются в соответствии с законодательством РФ «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» и Трудовым Кодексом РФ.

9.3. Индивидуальные трудовые споры решаются в соответствии с ТК РФ и Законом «О порядке разрешения индивидуальных трудовых споров».

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона несёт ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий Коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания и регистрации_____ _____

и действителен до _____

Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива МБУ ДО «Дом детского творчества» Гудермесского муниципального района

Печать

Директор ДДТ_____(подпись)

Председатель профорганизации _____(подпись)

Принято на собрании работников ДДТ

Рег. № ___ Дата регистрации _____