

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения дополнительного образования
«Дом детского творчества р.п. Новые Бурасы
Саратовской области»

От работодателя:
Директор
МУ ДО «Дом детского творчества р.п.
Новые Бурасы Саратовской области»


подпись

/Рац Н.Ю./
ФИО

15.10.2015

Дата (число, месяц, год)

От работников:
Председатель Совета трудового
Коллектива МУ ДО «Дом детского
творчества р.п. Новые Бурасы Саратовской
области»


подпись

/Лашкова Л.Л./
ФИО

15.10.2015

Дата (число, месяц, год)



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
В Министерстве занятости, труда и миграции Саратовской области

Регистрационный № 5504-80-26 26 октября 2015г

Специалист по охране труда и социальному
партнерству


подпись


ФИО

I. Общие положения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Муниципальное образовательное учреждение дополнительного образования «Дом детского творчества р.п. Новые Бурасы Саратовской области» сокращенное название Дом детского творчества (в тексте в дальнейшем именуется «Учреждение»), именуемый далее «Работодатель», в лице директора муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества р.п. Новые Бурасы Саратовской области» Рац Н.Ю., и работниками муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества р.п. Новые Бурасы Саратовской области» в лице Совета трудового коллектива (председатель – _____). Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и иные аналогичные отношения в Учреждении.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников Учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Представителями работников в социальном партнерстве является Совет трудового коллектива.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения 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.

1.5. Настоящий коллективный договор является локальным правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, на повышение жизненного уровня работников, а также на обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, отраслевого тарифного и регионального соглашений.

1.6. С учетом экономических возможностей Учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным и другими соглашениями (ст.41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положения работников по сравнению с законодательством и соглашениями, включению в коллективный договор не подлежат.

1.7. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально – экономические гарантии работников и не ограничивает права Работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

1.8. Работодатель принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, при этом Работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива. Локальные нормативные акты, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ, настоящим коллективным договором, либо принятые без соблюдения порядка учета мнения Совета трудового коллектива, являются недействительными.

1.9. Работодатель создает условия, обеспечивающие участие работников в управлении Учреждения в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, Уставом Дома детского творчества и настоящим коллективным договором.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости работников.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой храниться у Работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающий уровень прав и гарантий работников, установленные трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором (ст.73 ТК РФ).

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

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

Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях предусмотренных в ст.59 ТК РФ. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается на неопределенный срок.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 Трудового кодекса РФ, в том числе условия об испытании, об объеме учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

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

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.6. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются.

2.7. Особенности труда женщин и лиц с семейными обязанностями регулируются с учетом следующих условий:

- исключения дискриминации женщин при приеме на работу по полу, возрасту, беременности, семейному положению, связанному с наличием детей (ст.64 ТК РФ, Концепция политики ФНПР от 26.09.2001 г.);
- определение удобного режима рабочего времени с целью совмещения трудовой деятельности и семейных обязанностей;
- назначения заработной платы, обеспечивающей экономическое равенство женщин с работниками – мужчинами.

2.8. Дисциплина труда – обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, Уставом Дома детского творчества, Правилами внутреннего трудового распорядка для работников Дома детского творчества, трудовым договором и настоящим коллективным договором. Применение дисциплинарных взысканий за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится в соответствии со ст. 193 ТК РФ.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.192 ТК РФ).

2.9. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником Учреждения норм профессионального поведения и (или) Устава Учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника Учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся, воспитанников.

2.10. Прекращение трудового договора возможно только в случаях указанных в трудовом кодексе РФ и Законе РФ «Об образовании».

2.11. Прекращение трудового договора по инициативе Работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, в служебной командировке.

2.12. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только на основании решения аттестационной комиссии Учреждения. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав

аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член Совета трудового коллектива.

2.13. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца представлять в Совет трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности или штатов работников Учреждения, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

Информация о возможном массовом высвобождении работников в Совет трудового коллектива, а также в службы занятости представляются не менее чем за три месяца. Массовым увольнением является высвобождение 3 и более работников в течение 90 календарных дней.

2.14. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

2.15. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

В этом случае Работодатель (его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости.

2.16. Работодатель обязуется при сокращении численности или штатов работников Учреждения не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.17. Работодатель о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штатов работников Учреждения предупреждает работников персонально и под расписку не менее чем за два месяца до увольнения. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.18. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.19. Смена собственника имущества Учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с работниками Учреждения. При изменении подведомственности (подчиненности) Учреждения, а равно при его реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжаются (ст.75 ТК РФ).

2.20. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения (ст.180 ТК РФ).

2.22. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий.

2.23. Работодатель, работники и Совет трудового коллектива должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников. Персональные данные работника могут передаваться Совету трудового коллектива только в том объеме, который необходим для выполнения необходимых функций.

3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка), условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, а также расписанием занятий и/или графиками сменности.

3.2. Для педагогических работников Учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Рабочее время педагогических работников и период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагается на педагога в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

Рабочее время педагогических работников в каникулярное время – в пределах учебной нагрузки до их начала.

Продолжительность рабочего времени учебно-вспомогательного персонала, служащих и младшего обслуживающего персонала составляет 40 часов в неделю.

3.3. С учетом специфики работы Учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Общим выходным днем является воскресенье.

3.4. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности смены (сторож, кочегар), переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха или, с согласия сотрудника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы. При обслуживании котельной применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого работника и переход из одной смены в другую после дня отдыха по графику. Переход из одной смены в другую

осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. В графиках особо оговаривается порядок предоставления отгулов за переработку, когда в пределах графика смену сократить невозможно.

3.5. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

3.6. В Учреждении для заведующего хозяйством устанавливается ненормированный рабочий день.

3.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни, как правило, запрещается.

Допускается привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни педагогических работников для проведения массовых мероприятий с детьми в соответствии с планами работы Учреждения, Учредителя, органов местного самоуправления и т.п. В этом случае педагогу предоставляется другой день отдыха.

В других случаях привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

3.8. Работодатель может установить неполное рабочее время по просьбе работника на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременной женщины;
- одного из родителей, опекуна (попечителя), имеющего ребенка до 14 лет, (ребенка – инвалида до 18 лет);
- лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней.

Педагогическим работникам Учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 — 125 ТК РФ.

Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодно оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы.

3.10. Педагогические работники Учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный

отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются Учредителем.

3.11. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (ст.128 ТК РФ) в следующих случаях:

- свадьба самого работника – до 3 дней;
- рождение ребенка – до 3 дней;
- работник, имеющий детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет – до 14 календарных дней;
- свадьба детей – 2 дня;
- проводы детей на военную службу – 2 дня;
- в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.

3.12. Заведующему хозяйством предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня за ненормированный рабочий день.

4. Оплата труда.

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Дом детского творчества р.п. Новые Бурасы Саратовской области».

Заработная плата выплачивается в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) работнику не реже чем каждые полмесяца 12 и 27 числа, как правило, в Доме детского творчества, либо перечисляется на указанный работником счет в банке. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.2. Расходы, связанные со служебными командировками, возмещаются в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.3. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

4.4. Оплату отпуска производить не позднее чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения отпускных.

4.5. Работа в сверхурочное время оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ. Оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. Оплата труда в ночное время производится в соответствии со ст.154 ТК РФ.

4.6. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

4.7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние три

календарных месяца.

В случае ухудшения положения работника, средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, исчисляется за последние 12 календарных месяцев.

5. Социальные гарантии и льготы.

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность).

5.2. Выплачивать ежемесячную денежную компенсацию педагогическим работникам, независимо от нахождения их в отпуске, периода временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам, независимо от объема учебной нагрузки, а также лицам из числа работников учреждений, предприятий и организаций, выполняющим педагогическую работу на условиях совместительства, для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

5.3. Продлить срок действия квалификационной категории педагогическим и руководящим работникам в случае истечения срока ее действия во время:

- длительной нетрудоспособности;
- отпуска по уходу за ребенком;
- длительной командировки на работу по специальности в российские образовательные учреждения за рубежом;
- отпуска до одного года в соответствии с пунктом 5 статьи 55 Закона РФ «Об образовании»; ст. 335 ТК РФ.

Педагогическим и руководящим работникам, прекратившим педагогическую деятельность в связи с ликвидацией учреждения образования, сокращением численности или штата, уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими педагогической деятельности сохранить имевшуюся квалификационную категорию до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока действия продлить на один год.

В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогических и руководящих работников, которым до пенсии по старости осталось менее 1 года, сохранить имеющуюся у них квалификационную категорию до наступления пенсионного возраста.

5.4. Своевременно и полностью перечислять средства в Пенсионный фонд для начисления страховых и накопительных пенсионных взносов всех работников образовательного учреждения.

5.5. Вести учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о

предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд, на его приобретение (строительство).

5.6. Обеспечивать предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, в поселке городского типа (рабочем поселке).

6. Охрана труда и здоровья.

6.1. Работодатель обязан обеспечить соответствие требованиям охраны труда условий труда на каждом рабочем месте. В связи с этим он систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии требований к производственной среде, режимах труда и отдыха, льготах и компенсациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе.

6.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость их осуществления и ответственные должностные лица указаны в соглашении по охране труда.

6.3. Проводить под роспись инструктаж по производственной санитарии и противопожарной безопасности, согласно п.п. 1,2,3 статьи 18 Федерального закона «Об охране труда в Российской Федерации» и статьи 17 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

6.4. Организовать за счет средств Работодателя периодические профилактические медицинские осмотры (обследования) работников, внеочередные медицинские осмотры (обследования) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения осмотров.

6.5. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.

6.6. Приобрести и пополнять медицинскую аптечку медикаментами и перевязочными материалами для оказания первой медицинской помощи.

6.7. Производить обязательное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125.

6.8. Создать комиссию по охране труда, в состав которой входят на паритетной основе представители Работодателя и Совета трудового коллектива для рассмотрения вопросов, связанных с реализацией

мероприятий по улучшению условий труда, предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний.

6.9. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. Обеспечение нормальной деятельности Совета трудового коллектива.

7.1. Работодатель создает условия, обеспечивающие деятельность Совета трудового коллектива, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законами, Уставом Дома детского творчества и настоящим коллективным договором (ст.32 ТК РФ).

7.2. Работодатель предоставляет Совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

7.3. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий членам Совета трудового коллектива в порядке, предусмотренном трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. Работодатель представляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития Учреждения.

7.5. Члены Совета трудового коллектива включаются или избираются в состав комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, по расследованию несчастного случая на производстве, по трудовым спорам и других.

7.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Положения об оплате труда работников (ст.135 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
-
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- принятие локальных нормативных актов, содержащие нормы трудового права (ст.8 ТК РФ);
- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление системы оплаты труда работников (ст.144 ТК РФ);
- разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- учет мнения в случаях, предусмотренных ТК РФ, уставом Дома детского творчества, настоящим коллективным договором.

7.7. Работодатель рассматривает представления Совета трудового коллектива о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимает меры по их устранению и сообщает о принятых мерах Совету трудового коллектива (ст.22 ТК РФ).

7.8. Совет трудового коллектива проводит консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст. 53 ТК РФ).

7.9. Совет трудового коллектива обязуется:

- представлять и защищать права и интересы трудового коллектива по социально-трудовым вопросам;
- осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременности внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;
- совместно с Работодателем и работниками вырабатывать меры по защите персональных данных работников;
- представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде;
- совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району;
- осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования;
- осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

- участвовать в работе комиссий Учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других;
- осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников Учреждения;
- осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в Учреждении.

8.Заключительные положения.

8.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с _____ 20____ года и действует по _____ 20____ года. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополняют настоящий коллективный договор.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

8.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

8.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива Дома детского творчества. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

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

8.8. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

8.9. Рассматривать в 10 дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

8.10. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

8.11. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания срока действия данного договора.

Пронумеровано,

пронумеровано и скреплено

цифрой 14 (четырнадцать) листов.

Директор Муниципального учреждения

дополнительного образования

«Дом детского творчества р.п. Новые Бурасы

Саратовской области» Рау Н.Ю. Рау