**«Согласовано» «Утверждаю»**

Председатель ПК Директор

МБОУ ДОД «ДМШ» МБОУ ДОД

П. Кавказский « ДМШ» п. Кавказский

\_\_\_\_\_\_С.Н. Удовенко \_\_\_\_\_\_\_Л.Ф. Брацихина

**Раздел I.**

**ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Настоящий коллективный договор является правовым актом,

регулирующим социально-трудовые отношения между работниками организации и работодателем и заключенным в соответствии с действующим законода­тельством Российской Федерации и Карачаево –Черкесской Республики .

1.2. Положения данного коллективного договора распространяются на всех работников Учреждения, независимо от их должности, членства в профсоюзе, длительности трудовых отношений с учреждением (ст. 43 ТК)

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работодатель –

Му­ниципальное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детская му­зыкальная школа » п. Кавказский в лице директора Брацихиной Людмилы Федоровны, именуемый далее «Работодатель», и работники органи­зации, именуемые далее «Работники», представленные профсоюзным комитетом, именуемым далее «Профком» в лице председателя профкома Удовенко Светланы Николаевны.

1.4.Коллективный договор заключен полномочными представителями  
сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

-создания системы социально-трудовых отношений в организации,  
максимально способствующей стабильности и эффективности ее работы,  
долгосрочному поступательному развитию, росту ее общественного

прести­жа и деловой репутации;

* установления социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих

по­ложение работников по сравнению с действующим законодательством;

* повышения уровня жизни работников и членов их семей;
* создания благоприятного психологического климата в коллективе;
* практической реализации принципов социального партнерства и вза­имной ответственности сторон.

1.5. Стороны признают своим долгом сотрудничать для осуществления указанных целей, проявлять доверие, взаимопонимание и откровенность в отношениях друг с другом.

В совместной деятельности Работодатель и Профком выступают равноправными и деловыми партнерами и принимают на себя обязательства.

**Раздел II.**

**ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН**

Заключив коллективный договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг друга и обязуются их соблюдать и выполнять.

**Обязанности работодателя (ст.22 ТК РФ):**

* признать и принять на себя обязательства отраслевого тарифного соглашения, а также республиканского и районного соглашений;
* принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы тру­дового права, в соответствии с законамии иными нормативными правовыми актами РФ, РМ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета (по согласованию с профкомом) (ст.8 ТК РФ);
* соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные  
  нормативные акты, условия коллективного договора и трудовых  
  договоров, обеспечивать занятость работников, создавать условия, необходимые для сохранения занятости работников;
* предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым дого­вором;
* выплачивать в полном размере причитающуюся заработную плату  
  работникам в сроки, установленные коллективным договором;  
  обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
* осуществлять меры по обеспечению контингента учащихся;
* обеспечивать работников оборудованием, инструментами, нагляд­ными пособиями, техническими средствами обучения, технической документацией и иными средствами, не­обходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
* вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный  
  договор;
* представлять профсоюзному комитету полную и достоверную ин­формацию, необходимую для коллективного договора и контроля  
  за его выполнением;
* рассматривать представления профкома о выявленных нарушениях  
  законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы  
  трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о  
  принятых мерах;
* создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией;
* обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
* осуществлять обязательное социальное страхование работников;
* возмещать вред, причинённый работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым Кодексом и нормативными трудовыми актами.

**Обязанности профсоюзного комитета:**

* представлять, отстаивать и защищать права и интересы членов  
  коллектива.
* осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение коллективного договора;
* проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников школы;
* принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случаях непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
* направлять работодателю представления об устранениивыявленных нарушений законов и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения;
* осуществлять проверку состояния условий труда, выполнения обязательств работодателем, предусмотренных коллективным догово­ром;
* периодически доводить промежуточные итоги выполнения коллективного договора до трудового коллектива;
* принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с, нарушением законодательства об охране труда, обязательств, пре­дусмотренных коллективным договором, а также с изменениями условий труда;
* обращаться в соответствующие органы с требованием о привлече­нии к ответственности лиц, виновных в нарушении законов и иных актов, содержащих нормы трудового права.
* постоянно информировать членов первичной профсоюзной организации о работе профкома, событиях профсоюзной жизни.

**Обязанности работников (ст. 21 ТК РФ):**

* добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на работников трудовым договором;
* проводить постоянную работу по формированию контингента школы;
* соблюдать правила внутреннего распорядка школы;
* соблюдать трудовую дисциплину;
* выполнять установленные нормы труда;
* соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
* бережно относиться к имуществу школы и других работников;
* незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью работников и учащихся школы, сохранности имущества;
* создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать права друг друга.

**Права работодателя (ст.22 ТК РФ):**

* требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей, бережного отношения к имуществу школы и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка школы;
* распоряжаться фондом экономии заработной платы, согласно заключенному коллективному договору.

**Права профсоюзного комитета:**

* получать всю необходимую информацию для контроля и экспертизы, выполнения коллективного договора и осуществления своих защитных функций;
* получать информацию от руководителя и иных должностных лиц школы о состоянии условий и охраны труда, а также обо всех несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 370 ТК РФ);
* инициировать и участвовать в судебных заседаниях по поводу не­выплаты заработной платы;

**Раздел III.**

**ОПЛАТА ТРУДА И МАТЕРИАЛЬНОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ**

**ТРУДА РАБОТНИКОВ**

**3.1.** Работодатель обязуется производить оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством и на основании «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детская музыкальная школа» п. Кавказский, Прикубанского муниципального района утверждённого Постановлением администрации Прикубанского муниципального района от 17.09.2013 года № 847 и согласованного с профсоюзным комитетом.

**3.2.** Зарплата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца (1-е и 15-е числа каждого месяца) ( ст. 136 ТК РФ).

**3.3.** Отпускные выплачивать не позднее чем за 3 дня до начала отпуска.

В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установ­ленный срок, отпуск переносится по желанию работника до получения им отпускных выплат (ст. 136, ч.9 ТК РФ).

1. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15  
   (пятнадцати) дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задер­жанной суммы (ст. 142, ч.2 ТК РФ).
2. 33.5. Оплату аттестовавшихся работников работодатель производит со дня принятия решения аттестационной комиссией в соответствии с присвоенной квалификацией на основании Положения «О порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муници­пальных учреждений и организаций образования РФ, гл.IV, п.41 (Приказ Министерства образования РФ от 06.06.2000 г. №1908). Своевременно производить соответствующую запись в трудовую книжку.
3. 3.6.Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем с учётом мнения профсоюзного органа (Профкома) (ст. 135, 372 ТК РФ)

**Раздел IV. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ**

**4.1.** Работодатель обеспечивает в соответствии с законодательством  
Российской Федерации занятость работников с учетом их профессии, квалификации и условий трудового договора.

1. Все вопросы, связанные с изменением структуры школы, реорганизации, а также с сокращением численности штата, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Профкома.
2. В случае возникновения необходимости сокращения работников,  
   Работодатель предпринимает следующие меры:

а) использует естественное сокращение рабочих мест (ликвидация вакансий, увольнение совместителей ит.п.);

б) приостанавливает прием новых работников;

в) сокращает временных работников;

г) ограничивает круг совместителей;

д) предоставляет отпуска без сохранения зарплаты любой необходимой продолжительности с согласия работника (ст. 128, 335 ТК РФ);

е) переводит работника на неполную часовую нагрузку с согласия работника.

**4.4.** Преимущественное право на оставление на работе предоставляет­ся:

а) работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;

б) семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и ос­новным источником средств к существованию);

в) лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

г) работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;

д) работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

1. Работодатель при сокращении не должен допускать увольнения двух работников из одной семьи.
2. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.
3. Не допускается увольнение работников по сокращению штата следующих категорий:

* беременных женщин;
* женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет;
* одиноких матерей, воспитывающих ребёнка в возрасте до 14-ти лет (ребёнка-инвалида – до 18-ти лет);
* других лиц, воспитывающих указанных детей без матери.

1. В случаях неизбежного высвобождения работников в связи с сокращением численности работников, Работодатель информирует об этом Профком не менее чем за два месяца, а при массовом сокращении – не позднее, чем за три месяца до начала проведения сокращения (ст.82 ТК РФ).
2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению штатов Работодатель производит только с учётом мотивированного мнения Профкома в соответствии со ст.373 ТК РФ.
3. Увольнение работников, не являющихся членами профсоюза, производится без учёта мотивированного мнения профкома.
4. В состав комиссии по определению кандидатур работников, подлежащих увольнению, должен обязательно входить представитель Профкома.

**Раздел V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

1. Режим рабочего времени определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными собранием работников
2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ), для других работников отрасли - 40 часов в неделю (ст.91 ТК РФ).
3. В зависимости от должности и (или) специальности педагогиче­ским работникам с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) определяется Правительством РФ (ст.333 ТКРФ);

**5.4.** Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в т.ч. по аналогичной должности, специальности

(ст.333 ТК РФ) ,

1. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающие с очередным отпуском, считается рабочим временем педагогических и других работников школы, ведущих преподава­тельскую работу в течение учебного года. В эти периоды администрация школы вправе привлекать их к педагогической и организационной и иной работе по подготовке школы к новому учебному году в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, утверждая гра­фик работы.
2. Привлечение отдельных работников образовательного учрежде­ния к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключитель­ных случаях, предусмотренных трудовым законодательством с письменно­го согласия работника и с учетом мнения выборного профсоюзного органа (ст.113 ТК РФ).
3. Работа в выходной день осуществляется с письменного согласия работника (ст. 133 ТК РФ.)
4. Работа в выходной и праздничный день компенсируется предоставлением другого дня (ст. 153 ТК РФ). Работа в выходной день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника работавшего в выходной день, ему может предоставляться другой день отдыха. В этом случае выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

**5.9.** Работодатель вправе привлекать сотрудников школы к замещению отсутствующих работников. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в случае продолжения работы при неявке сменяющегося работника, если работа не допускает перерыва.

**5.10.** В других случаях привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения профсоюзно­го органа.

**5.11.** Не допускается привлечение к сверхурочным работам беремен­ных женщин, работников в возрасте до 18 лет, других категорий работни­  
ков в соответствии с Федеральным Законом (ст.99 ТК РФ).

**5.12.** Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до  
3-х лет, к сверхурочным работам допускается с их письменного согласия и  
при условии, если работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

При этом сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год.

**5.13.** Работодатель обязан обеспечить точный учет сверхурочных ра­бот, выполненных каждым работником (ст.99 ТК РФ).

1. Для работников, совмещающих работу с обучением, Работода­тель устанавливает гибкий график работы, согласно ст. 102 ТК РФ и предоставляет дополнитель­ные гарантии и компенсации согласно главе 26 ТК РФ
2. Работодатель предоставляет работникам ежегодный оплачивае­мый отпуск (ст. 115 ТК РФ).
3. Работник имеет право на использование отпуска за первый год  
   работы по истечении шести месяцев его непрерывной работы в организа­ции (ст. 122 ТК РФ).
4. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основ­  
   ной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 56 календарных дней. Другие категории работников школы (административно-хозяйственный и обслуживающий персонал) – 28 календарных дней.
5. Педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет не­  
   прерывной педагогической работы имеют право на дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) Уставом образовательного учреждения (ст.335 ТК РФ).
6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определя­ется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных Работо­дателем с учетом мнения выборного профсоюзного органа не позднее чем за две недели до наступления календарного года.
7. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не  
   позднее чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).
8. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и Работодателем переносится на другой срок, если работнику свое­временно не была произведена оплата за время этого отпуска (ст. 124 ТК РФ).
9. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный  
   оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из  
   частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней
10. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.  
    Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору  
    работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или  
    присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).
11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенса­ция за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).
12. Работникам может быть предоставлен дополнительный отпуск без сохранения заработной платы:

> в связи с бракосочетанием работника, сроком до 3 дней;

> для участия в похоронах родных и близких - до 3 дней;

> в связи с рождением или усыновлением ребенка - до 3 дней;

> для проводов детей в армию - до 3 дней;

> в связи с бракосочетанием детей работников - до 3 дней;

> в связи с переездом на новое место жительства - до 3 дней;

> при праздновании юбилейных дат со дня рождения - 1день;

> для ликвидации аварии в доме - до 3 дней.

1. Председателю первичной профсоюзной организации за выполнение общественной работы предоставляются отгулы до 5 календарных дней в каникулярное время.
2. По соглашению между работником и Работодателем работнику  
   по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без со­хранения заработной платы по уважительным причинам (ст. 128 ТК РФ).
3. Супругам, родителям и детям, работающим в организации, пре­  
   доставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них  
   имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

**Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

**6.1.** Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопас­ные условия труда, внедрять средства техники безопасности, предупреж­дающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно - гигие­нические условия, предотвращающие возникновение профессиональных и других заболеваний работников.

**6.2.** Работодатель обязан систематически информировать 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 этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требова­ний к производственной среде, режим труда и отдыха, льготам и компен­сациям, средствам индивидуальной защиты.

Указанная информация должна быть предоставлена каждому работ­нику по его просьбе. Руководитель обязан предоставить ему информацию не позднее следующего рабочего дня с момента сделанного запроса.

1. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике  
   безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране тру­  
   да. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

**6.4.** Работодатель обязуется обеспечить бесплатное ежегодное проведение диспансеризации работников.

1. Работодатель и Профком обеспечивают выборы уполномоченного  
   профкома по охране труда и оказывают необходимую помощь и поддерж­ку уполномоченному в выполнении возложенных на него обязанностей.
2. Профком и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию причин производственного травматизма, контролируют возмещение вреда, причиненного здоровью работников, предъявляют обязательные к исполнению Работодателем требования о приостановке работы в случаях непосредственной угрозы жизни и здоро­вью работников, об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда.

Работодатель и Профком на паритетных началах создают Комиссию по охране труда и оказывают всемерное содействие в её работе.

**Раздел VII.**

**СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ**

1. Работодатель обеспечивает права работников на обязательное социальное страхование и осуществляет его в порядке, установленном Федеральными за­конами (ст.22 ТК РФ).
2. Осуществляет страхование работников школы от несчастных слу­чаев на работе.
3. Обеспечивает обязательное медицинское страхование работаю­щих с выдачей полисов по медстрахованию.
4. Своевременно перечисляет средства в страховые фонды (медицинского, социального, пенсионного) в размерах, определенных законода­тельством.

**Работодатель обязуется:**

* Внедрить персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе го­сударственного пенсионного страхования», своевременно и досто­верно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды.
* Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право ра­ботникам на оформление пенсии, инвалидности, получение допол­нительных льгот и т.д.

**Профком обязуется:**

* Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Фе­деральными законами (ст.21 ТК РФ).
* Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в фонды медицинского и социального страхования, пенсионный
* Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами
* Содействовать внедрению персонифицированного учета работни­ков в соответствии с Федеральными законами, устанавливать кон­троль за своевременностью и достоверностью предоставляемых в органы Пенсионного фонда Работодателем сведений о стаже и заработке застрахованных членов трудового коллектива.
* Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот и т.д.

**1. Работодатель** создает условия для организации культурно - массо­вой и оздоровительной работы.

**2. Работодатель** совместно с Профкомом осуществляет меры по моральному стимулированию работников Учреждения, выдвигает на: (государственные награды, почётные звания, почётные грамоты и благодарности ), премирует работников на основании положения о премировании (ст.191 ТК РФ и Положения о премировании).

**3. Работодатель совместно с Профкомом** для обеспечения социальной защищённости работников оказывает материальную по­мощь работникам:

***3.1. За счёт средств профсоюзного комитета:***

а) в связи с бракосочетанием в размере 250 (двести пятьдесят) рублей;

б) в связи с рождением ребенка в размере 300(триста) рублей;

в) в связи с юбилейными датами со дня рождения в размере 250 (двести пятьдесят) рублей;

г) в связи со смертью близких родственников в размере 300 (триста) рублей;

д) в связи с длительной болезнью работника в размере до 300 (триста) рублей;

е) многодетным семьям и родителям, в одиночку воспитывающих де­тей, в размере 300 (триста) рублей один раз в год;

ж) на приобретение путевки, на санаторное лечение (не более 5% стоимости) – при наличии средств в кассе профкома**;**

3) на посещение больных в размере 150 (сто пятьдесят) рублей;

и) премирование членов профсоюза к государственным праздникам в размере 100 (сто) рублей;

к) премирование профактива по итогам работы за год – до 200 (двести) рублей.

**3.2. *За счёт средств работодателя в пределах бюджетного финансирования:***

а) членам семьи умершего работника в размере – 1000 (тысяча) рублей;

б) в связи со смертью супруга, близких родственников в размере 1000 (тысяча) рублей;

в) в связи с юбилейными датами (50-летие, 55-летие, 60-летие со дня рождения) в размере – 500 (пятьсот) рублей.

**4.** Работодатель и профком принимают совместно меры по обеспечению детей санаторными путевками и путевками в летние оздоровительные лагеря.

**5.** Работодатель и профком обеспечивают детей работников новогодними подарками, билетами на новогоднее представление.

**Профком обязуется:**

1. Организовать проведение культурно - массовых, физкультурно-спортивных мероприятий, спортивных праздников, дней здоровья, фестивалей для работающих и членов их семей.
2. Организовывать оздоровление детей работников (в период летних каникул), новогодние представления для детей (в период зимних каникул).
3. Обеспечивать защиту социальных гарантий работающих и  
   лиц с семейными обязанностями.
4. Оказывать материальную помощь нуждающимся членам профсоюза.
5. Проводить в коллективе чествование ветеранов войны и труда,  
   поздравления с праздниками, днями рождения и т.д.

**Раздел VIII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

1. Профсоюзная организация представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных, трудовых и свя­занных с трудом отношений, а также коллективных прав и интересов ра­ботников.

**8.2.**Работодатель признает профсоюзный комитет единственным  
представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах,

связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениям

**8.3.** Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации и её органов, реализации законных прав работников и их представителей.

**8.4.** Работодатель обязан безвозмездно представить выборному профсоюзному органу, действующему в организации, помещение для проведе­ния заседаний, хранения документации, а также место для размещения информации (ст.377 ТК РФ).

**8.5.** Для обеспечения деятельности профсоюзной организации бесплатно предоставляется городской телефон № 24-22-10.

**8.6.** Работодатель бесплатно производит машинописные и множительные работы для нужд профсоюзной организации.

**8.7.** Работодатель бесплатно и беспрепятственно предоставляет профсоюзному комитету всю необходимую информацию по социально - трудо­вым и другим вопросам.

**8.9.** Согласовывает с профсоюзным комитетом все решения, касающиеся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охра­ны и безопасности, социальных льгот и гарантий работникам.

**8.10.** Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора профсоюзный комитет вправе:

*>* беспрепятственно посещать и осматривать учебные кабинеты (группы), классы, мастерские, другие места-работы в организации;

* требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения  
  и объяснения, проверять расчеты по заработной плате и др.

**8.11.** Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного го­лоса:

> председателя профсоюзного комитета или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции;

> представители профсоюзного комитета в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации работников, по расследова­нию несчастных случаев на производстве и пр.

**8.12.** Через средства информации Профком информирует работников о  
деятельности профсоюзной организации, излагает свою позицию и реше­ние, оповещает о предстоящих профсоюзных мероприятиях (ст.377 ТК РФ).

**8.13.** Работодатель гарантирует проведение в рабочее время 1-2 профсоюзных собраний в год при условии заблаговременного согласования с профсоюзным комитетом времени их проведения (не позднее чем за 3-5 дней).

**8.14.** Членам профсоюзного комитета не освобожденным от работы,  
представителям профсоюза в комиссиях организации представляется сво­бодное время с сохранением среднего заработка за счет Работодателя для выполнения общественных обязанностей:

*>* председателю профкома, казначею, – 4 часа в месяц в счет каникулярного вре­мени, другим членам профкома 2 часа в счет каникулярного времени.

**8.15.** Представитель профсоюзного комитета освобождается от основной работы с сохранением среднего заработка на время профсоюзной уче­бы для участия в качестве делегата конференции, созываемых профсоюза­ми, а также для участия в работе их органов (заседаниях советов, бюро и т.п.).

**8.16.** Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет  
Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы работников по списку, представленному профсоюзным комитетом на основании лич­ных письменных заявлений членов профсоюза через бухгалтерию.

**8.17.** Работодатель по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счёт профкома денежные средства из заработной платы указанных работников в размере 1 (одного) % (п.4. ст. 28 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

**ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора  
   и ознакомление с ним работников организации в 3-х дневный срок с мо­мента его подписания, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу.
2. Работодатель обязуется направить настоящий коллективный договор в отдел по труду администрации района на регистрацию в 7-ми дневный срок со дня подписания.
3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется  
   комиссией, состав которой формируется сторонами на равноправной осно­ве и подлежит утверждению на собрании.
4. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора 1 раз в  
   полугодие. Итоги работы комиссии рассматриваются на собрании работ­ников 2 раза в год. От каждой из сторон на собрании выступают непосред­ственно их первые руководители.
5. Профком, подписавший коллективный договор для контроля за его  
   выполнением, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает у Работодателя информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и заслушивает на своих заседаниях Работодателя о ходе выполнения положений договора.
6. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров  
   и выполнения коллективного договора стороны используют порядок, установленный ТК РФ.
7. Стороны коллективного договора, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены ФЗ РФ (ст.55.ТК РФ).

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей**

**«Детская музыкальная школа» п. Кавказский**

**На 2013 – 2016 год.**

**Коллективный договор подписали:**

**От администрации**

**Директор ДМШ Л.Ф. Брацихина**

**От трудового коллектива**

**Председатель первичной профсоюзной**

**Организации ДМШ. С.Н. Удовенко**

**Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду.**

**Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_ от «\_\_» «\_\_\_\_\_\_\_\_» 2013 год.**

**Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Н.А. Мельникова**

**Коллективный договор**

**«ДМШ» п. Кавказский**