


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ИГРОВЫХ ВИДОВ СПОРТА

(полное наименование общеобразовательного учреждения в соответствии с Уставом)

На 2013-2015год(ы)

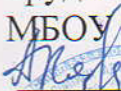
От работодателя:

Директор
МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС
г. Эссентуки
 (К.У.Цалоев)
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



От работников:


Представитель
трудового коллектива
МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС
 (А.П. Карагашев)
(подпись, Ф.И.О.)

М.П.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в Управлении труда и социальной защиты населения города Эссентуки
(указать наименование органа)

Регистрационный № 52 от «12» декабря 2012г.

Руководитель Управления труда и социальной защиты населения города Эссенту-
ки  (должность, Ф.И.О.)

(должность, Ф.И.О.)

М.П.



Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей
**ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ИГРОВЫХ ВИДОВ
СПОРТА**

ПРОТОКОЛ №02

общего собрания коллектива МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС
от 12 декабря 2012г

присутствовало: 17 чел
отсутствовало: -

ПОВЕСТКА ДНЯ

1. Об утверждении коллективного договора МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС
2. Об утверждении основных локальных Актов МОУ ДОД ДЮСШ ИВС, вошедших в коллективный договор ДЮСШ ИВС.

СЛУШАЛИ:

директора МОУ ДОД ДЮСШ ИВС Цалоева К.У. о проекте
Коллективного договора и локальных актах МОУ ДОД ДЮСШ ИВС.

ПОСТАНОВИЛИ:

- а) Коллективный договор МОУ ДОД ДЮСШ ИВС на 2013-2015 годы

УТВЕРДИТЬ.

- б) Локальные акты учреждения **УТВЕРДИТЬ.**

За : 17 чел.

Против: нет

Секретарь общего собрания
МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС

Нуриаслямова Л.И.
Нуриаслямова Л.И.

Директор МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС



Цалоев К.У.

Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ИГРОВЫХ ВИДОВ СПОРТА в лице представителя трудового коллектива Карагашева Автондила Павловича с одной стороны и администрацией в лице директора Цалоева Казбека Урузмаговича с другой стороны.

Коллективный договор разработан и принят в соответствии с действующим законодательством.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласованных взаимных интересов сторон.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом «Об Образовании» РФ, отраслевым (тарифным) соглашением по учреждениям образования Ставропольского края с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные льготы, условия и социальные гарантии по сравнению с действующим законодательством, гарантируемые работодателем. Любые действия, ухудшающие условия по сравнению с действующим законодательством, являются недопустимыми.

1.4. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке установленном ТК РФ.

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

1.6. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.7. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются по согласованию сторон.

1.8. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение

профкома (согласование):

- а) правила внутреннего трудового распорядка;
- б) положение об оплате труда работников, включающее в себя перечень и размеры выплат стимулирующего и компенсационного характера, премировании и оказании материальной помощи.
- в) соглашение по охране труда;
- д) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- е) другие локальные акты.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- проведение профкомом консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы, определенные ТК РФ, учредительными документами, коллективным договором или локальным нормативным актом учреждения.

1.11. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.

1.12. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения.

1.13. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно.

2. Трудовые отношения

2.1. Трудовые отношения в учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании», уставом учреждения и иными нормативными актами РФ.

2.2. При приеме на работу работодатель заключает с работником трудовой договор. На его основании в течение 3 дней работодатель издает приказ о приеме на работу и знакомит работника под роспись (часть третья раздел 3 ТК РФ).

2.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями ст.59 Трудового кодекса РФ.

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

2.5. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со ст. 65 Трудового кодекса РФ.

2.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника со следующими документами: уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, приказом по охране труда и соблюдению правил техники безопасности, должностной инструкцией, другими локальными актами.

2.7. Работодатель может устанавливать испытательный срок не более трех месяцев, в том числе для педагогов.

2.8. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

2.9. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть осуществлены только в соответствии с действующим законодательством.

2.10. Объем педагогической нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об образовательном учреждении устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогическим работникам и другим работникам, ведущим преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.11. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, изменения

количества обучающихся или групп.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим преподавателям.

✓ 2.14. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, изменение количества обучающихся или групп (Типовое положение об образовательных учреждениях дополнительного образования детей);
 - 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 том случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и др. случаях);
 - восстановления на работе преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.16. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение количества обучающихся или групп, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существующих условий трудового договора допускается только в исключительных случаях обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

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)

При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях труда, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.17. При проведении процедуры сокращения численности работников преимущественным правом оставления на работе пользуются педагогические работники, имеющие высшую квалификационную категорию по итогам аттестации, звания «Заслуженный работник физической культуры», «Заслуженный тренер РФ», награжденные нагрудными знаками за заслуги в развитии физической культуры и спорта.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только на основании, предусмотренном Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Права и обязанности работодателя

3.1. Администрация образовательного учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

3.2. Администрация имеет право участвовать в разработке коллективного договора и заключать коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

3.3. Администрация имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

3.4. Администрация имеет право на установление дополнительных льгот и гарантий работникам, общих правил и требований по режиму работы, установление должностных обязанностей.

3.5. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

3.6. Администрация имеет право привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим в СДЮШОР положением.

3.7. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников и обучающихся, принимать необходимые меры к улучшению

положения работников и обучающихся МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС.

3.8. Администрация обязана согласовывать с профсоюзным комитетом предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

3.9. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- о перспективах развития МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС;
- об изменениях структуры, штата МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС;
- о бюджете МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС, расходовании внебюджетных средств.

3.10. Администрация обязана создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ и иными нормативными актами.

3.11. Администрация обязана предоставить профкому 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 (ст. 377 ТК РФ).

4. Права и обязанности представительного органа трудового коллектива

4.1. Представительный орган трудового коллектива представлен в лице председателя ПК.

4.2. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль над его реализацией.

4.3. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС, осуществлять правовую помощь работникам.

4.4. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС.

4.5. В соответствии с ФЗ «О профсоюзах» работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с профсоюзным комитетом.

4.6. Представитель органа трудового коллектива имеет право беспрепятственно осуществлять свои полномочия.

4.7. Представительный орган трудового коллектива имеет право на безвозмездное пользование помещениями МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС для организации своих мероприятий.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утвержденным работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями, возлагаемыми на работников уставом учреждения.

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

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 33 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4. Для следующих категорий работников (руководители, заместители, гл. бухгалтер и т.д.) устанавливается ненормированный рабочий день.

5.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя) имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка - инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов, тренерам-преподавателям предусматриваются дополнительные дни отдыха к трудовому отпуску.

Преподавателям, по возможности (в зависимости от нагрузки), предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания, соревнования, индивидуальная работа и т.д.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Общим выходным днем является суббота, для работающих по пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является воскресенье.

5.9. По желанию работника, с его письменного заявления он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами учреждения.

5.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к

работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями ст. 113 Трудового кодекса РФ.

5.11. Работникам СДЮШОР предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней. Педагогическим работникам предоставляется удлиненный отпуск сроком 42 календарных дня. Отпуск предоставляется в соответствии с графиком, утверждаемым руководителем по согласованию с профсоюзным комитетом до 15 декабря текущего учебного года.

5.12. Время летних каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогов. В эти периоды педагогические работники привлекаются к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

5.13. В каникулярное время обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ (мелкий ремонт, работы на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностными обязательствами, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 и 125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.15. Работникам СДЮШОР предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии с требованиями ст. 128, 173 Трудового кодекса РФ. Работающим по совместительству предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска сроком до 30 дней в летний период.

5.16. Работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет или детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

5.17.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам (ст. 119 ТК РФ) по согласованию с профкомом.

5.17.2. Предоставлять спортсменам-инструкторам и работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- для сопровождения ребенка первоклассника со школы - 6 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - 2 дня;
- для проводов детей в армию - 3 дня;
- в случае свадьбы ребенка (детей работника) - 5 дней;

Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- при вступлении в брак - 3 дня;

- в случае смерти близкого родственника (мать, отец, сын, дочь, брат, муж, сестра, жена) -3 дня;

по согласованию сторон (ст. 128 ТК РФ) предоставлять длительный отпуск спортсменам-инструкторам и работникам в связи с болезнью, семейным обстоятельствам и других случаях на усмотрение администрации школы.

Праздничными нерабочими днями считать:

1,2,3,4,5,6,7,8,9,10 января, 23 февраля, 8 марта 1,9 мая, 12 июня, 4 ноября.

5.18. Педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до 1 года, порядок и условия, предоставления которого, определены постановлением правительства РФ от 1.10.2002 г. № 724 и ст.335 Трудового кодекса РФ.

✓ 5.19. Работникам с ненормированным рабочим днем, перечисленным в п.5.4, устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск, за исключением руководящих работников, сроком до 14 календарных дней (минимум 3 дня). + 12

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

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

5.22. Признается право на забастовку, как крайний способ коллективного трудового спора добровольным участием и без принуждения с обязательным соблюдением всех требований законов к организации забастовки на основании ст. 409-415 главы 61 Трудового Кодекса Российской Федерации. Участникам забастовки гарантирована выплата средней заработной платы, за исключением случаев предусмотренных в ст. 413, 417 главы 61 Трудового Кодекса Российской Федерации.

В случае признания забастовки незаконной, работодатель имеет право требовать от работника ответственности в соответствии со ст. 413, 417 главы 61 Трудового Кодекса Российской Федерации.

6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС осуществляется в соответствии с «Законом об образовании РФ» статья 32., статья 54. Примерным положением по оплате труда работников муниципальных бюджетных образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивной направленности города Эссентуки (Постановление администрации города Эссентуки №1558 от 27.07.2012г), Положением об оплате труда работников МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС г.Эссентуки. (Утверждено общим собранием работников коллектива 01.09.2012 г.)

6.2. Оплата труда работников осуществляется в зависимости от

установленного разряда по оплате труда, в соответствии с занимаемой должностью, уровнем образования и стажем работы, а также полученным квалификационным разрядом по итогам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работникам из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Оплата труда педагогических работников осуществляется в зависимости от установленного количества часов по тарификации, в расчёте учебной нагрузки за одного занимающегося, компенсационных и стимулирующих выплат. Установление количества часов по тарификации меньше количества часов за ставку допускается только с письменного согласия педагогического работника.

6.5. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной педагогическим работникам под роспись перед трудовым отпуском.

6.6. Оплата труда в МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС производится два раза в месяц по 7 и 22 числам каждого месяца через кассу учреждения. По заявлению работника его заработная плата может перечисляться на расчетный счет работника.

6.7. Касса СДЮШОР по заявлению работника перечисляет профсоюзные взносы ежемесячно на расчетный счет ГК профсоюзов, ПК МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС.

6.8. Оплата труда работников, работающих по совместительству, осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

6.9. Оплата труда работников, совмещающих должности, замещающих временно отсутствующих работников, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства от 20 % до 150 % должностного оклада.

6.10. В СДЮШОР устанавливаются стимулирующие и компенсационные выплаты, в соответствии с Положением, утвержденным на общем собрании коллектива.

6.11. Администрации, преподавателям, обслуживающему персоналу за совмещение должностей могут осуществляться доплаты за счет внебюджетных средств.

6.12. Премирование работников МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС производится за счет внебюджетных и бюджетных средств в соответствии с Положением об оплате труда, утвержденном на общем собрании коллектива.

6.13. Работникам с условиями труда отличными от нормальных, устанавливаются доплаты в соответствии с действующим законодательством на основании Положения, утвержденного коллективом СДЮШОР.

6.14. Наполняемость групп определяется в зависимости от санитарных норм и условий, на основании Устава МБОУ ДОД ДЮСШ ИВС и является

предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.15. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам.

7. Охрана труда и техника безопасности.

7.1. В соответствии с основами законодательства РФ «Об охране труда» и необходимости создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда (Приложение № 4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Работодатель в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.3. Работодатель объявляет и проводит смотры по состоянию охраны труда и техники безопасности совместно с представительным органом трудового коллектива.

7.4. Администрация обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим; проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.6. Обеспечить работников спецодеждой, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.7. Руководитель сохраняет место работы (должность) и 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).

7.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.11. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.13. Возмещать расходы на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.16. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных, предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медосмотров работника по их просьбе в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности), среднего заработка.

7.17. Оборудовать комнату отдыха для работников.

7.18. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

7.19. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение.

7.20. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение.

7.21. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

7.22. Работодатель обязуется:

- предоставлять возможность использования отпуска во время учебного года при необходимости лечения и наличии санаторной путевки;
- предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, поступившим в образовательные учреждения высшего и среднего профессионального образования в соответствии с

действующим законодательством.

8. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.

8.1. Работодатель обеспечивает повышение квалификации работников СДЮШОР не реже одного раза в пять лет через систему учреждений дополнительного профессионального образования.

8.2. Работодатель создает условия для переподготовки педагогических работников по необходимым МБОУ ДОД ДЮСШИВС специальностям, предоставляя при получении второго высшего образования учебный отпуск в полном объеме с сохранением должностного оклада (ставки), если позволяет фонд заработной платы или внебюджетных средств.

8.3. Работодатель создает условия для творческой, плодотворной работы методического объединения педагогических работников внутри МБОУ ДОД ДЮСШИВС.

9. Гарантии профсоюзной деятельности.

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома (ст. 373 ТК РФ).

9.5. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1 % от заработной платы работников являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.6. Орган первичной профсоюзной организации имеет право представлять интересы работников, не являющихся членами профсоюза, во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 377 ТК РФ).

9.7. Профком имеет право на безвозмездное предоставление администрацией учреждения помещений для проведения собраний, заседаний, хранение документации, проведение оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой,

транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.8. Работодатель за счет средств фонда оплаты труда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 25 % от месячного оклада (ст. 377 ТК РФ).

9.9. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

9.10. Работодатель признает профсоюзный комитет полномочным представителем коллектива для ведения переговоров по спорным вопросам деятельности учреждения и заключению коллективного договора, соглашения.

9.11. В соответствии с краевым отраслевым соглашением работодатель предоставляет возможность председателю профорганизации 1 раз в год в течение 7 дней пройти обучение с отрывом от производства по вопросам входящим в компетенцию профсоюза, с обеспечением замены при сохранении средней заработной платы.

9.12. Работодатель предоставляет лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения дополнительно к отпуску 14 дней с сохранением заработной платы или освобождает их от основной работы с сохранением заработной платы на срок не более трех месяцев (ст. 39 ТК РФ).

9.13. Сохраняет среднюю зарплату члену профсоюза, представителю от коллектива, за время участия в забастовке, акции протеста по отстаиванию прав и социальных гарантий работников (ст. 414 ТК РФ).

9.14. Членам выборных профсоюзных органов представляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива.

9.14. Работа в качестве председателя профорганизации и в составе ее выборного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

9.15. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя п.п. 2, 3-б, 5 ст. 81 ТК РФ руководителя (его заместителей) профсоюзной организации не освобожденного от основной работы (ст. 374 ТК РФ).

9.16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с руководством выборного профоргана не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий (ст. 376 ТК РФ).

9.17. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.18. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

9.19. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работником, являющимся членом профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной зарплаты за вредные или опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ)
- другие вопросы.

10. Обязательства профкома.

10.1. Защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

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

10.3. Перечислять ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

10.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

аттестации работников.

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

10.8. Представлять интересы членов профсоюза и защищать их трудовые права в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с городским советом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городского отдела образования.

10.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.15. Осуществлять контроль над соблюдением порядка аттестации педагогических работников учреждения.

10.16. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.17. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- смерти близкого родственника,
- по достижении пенсионного возраста,
- на приобретение лекарств тяжело и длительно болеющего члена профсоюза или его ребенка.

10.18. Осуществлять в учреждении физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу.

10.19. Информировать администрацию и коллектив о решениях вышестоящих профсоюзных организаций, в том числе, о проведении массовых акций, организуемых профсоюзом.

10.20. Информировать администрацию о решениях, касающихся ее деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением ею трудового законодательства.

11. Контроль над выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Стороны осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах на общем собрании работников 2 раза в год.

11.4. Рассматривают в 3-хдневный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

11.9. Настоящий Коллективный договор сохраняет действие в случае расторжения трудового договора с директором школы.

Договор обсужден и
утвержден на общем
собрании коллектива