

Представитель работодателя:
Директор МУ ДО ДЮСШ
района
И.С. Перминова
20 июня 2024 года



Представитель работников:
МУ ДО ДЮСШ Шелопутинского
района
В.А. Чупрова
20 июня 2024 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального учреждения дополнительного образования
Детско-юношеской спортивной школы Шелопутинского района

на 2024-2027 год

Принят
на общем собрании трудового
коллектива МУ ДО ДЮСШ
Шелопутинского района
Протокол № 2 от 20 июня 2024 г.

Зарегистрирован:



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Шелопугинского района (далее учреждение) и заключаемым работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности учреждения, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное учреждение дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Шелопугинского района, в лице его представителя - директора МУ ДО ДЮСШ Шелопугинского района Перминовой Ирины Сергеевны, именуемой далее «Работодатель», и работники МУ ДО ДЮСШ Шелопугинского района, в лице их председателя Чупровой Валентины Александровны, именуемой далее «Представитель работников».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного 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, содержащими нормы трудового права, действующими отраслевым тарифным соглашением, региональным отраслевым соглашением по решению социально-экономических проблем и обеспечению правовых гарантий работников образования Забайкальского края и соглашением между Комитетом образования администрации муниципального района «Шелопугинский район» и Шелопугинской организацией профсоюза работников народного образования РФ.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

1.5. Стороны договорились, что работодатель знакомит работников с текстом коллективного договора под роспись в течение 3 дней после его подписания. Представитель работников, а также Работодатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации учреждения (присоединение, слияние, разделение), расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав

собственности.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продления действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками или через Представителя работников:

- учет мнения Представителя работников, собрания трудового коллектива в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- проведение консультаций с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение работниками планов социально-экономического развития учреждения;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику под роспись, которая ставится в экземпляре работодателя. Трудовой договор

является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, но в трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании до 3-х месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд. (статья 71 ТК РФ).

2.4. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения (ч.1 ст.59 ТК РФ), либо по соглашению сторон в случаях предусмотренных ч.2 ст.59 ТК РФ.

2.5. В трудовом договоре согласно ст. 57 ТК РФ оговариваются сведения информационного характера, обязательные, дополнительные условия и условия, определенные по соглашению сторон.

К обязательным условиям трудового договора относятся объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, зарплаты на данный период учебного года (ст. 57 ТК РФ). Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме путём заключения дополнительного соглашения, являющего неотъемлемой частью трудового договора (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) представителя работников.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и работников, совмещающих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) представителя работников.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде, сохраняя объём и преемственность групп (Предварительная тарификация).

2.7. Объем учебной нагрузки тренера-преподавателя меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с его письменного согласия.

2.8. Тренерская работа совместителям предоставляется только в том случае, если работа не ущемляет интересы основных работников учреждения.

Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года и при установлении учебной нагрузки на новый учебный

год возможно по инициативе работодателя в случаях:

1. взаимному согласию сторон.
2. по инициативе Работодателя в случае:
 - * сокращения количества групп;
 - * временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года)
 - * 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, стихийных бедствий и в других случаях).
 - * восстановления на работу сотрудника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку.

В указанных в подпункте 2 случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. Учебная нагрузка педагогам, 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 педагогам.

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

2.11. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 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, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

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

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в рабочее и нерабочее время с сохранением заработной платы.

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации - сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы, в пределах имеющихся финансовых средств, в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173 - 174, 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.ст. 173 - 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям по профилю учреждения.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представителя работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 части 1 ст. 81 ТК РФ предоставлять во внеурочное время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ч.1 ст. 81 ТК РФ), сокращением численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК) и неоднократного неисполнения работником без уважительных причин должностных обязанностей (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), производиться с учетом мнения представителя работников (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных работников или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.5. Стороны договорились, что:

4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости в том числе досрочный).
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.5.2. При появлении вакантных мест в учреждении работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется «Правилами внутреннего трудового распорядка МУ ДО ДЮСШ Шелопугинского района» (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя работников и в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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.

5.2. 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 должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом, но не более 36 часов в неделю.

5.3. В ДЮСШ установить пятидневную рабочую неделю с двумя

выходными днями: администрации и специалистов; шестидневную рабочую неделю с одним выходным днём для тренеров - преподавателей (рабочее время согласно расписанию учебных занятий) и обслуживающего персонала; ненормированный рабочий день для директора, заместителей директора, водителей; многосменный режим работы для администраторов и сторожей.

Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ).

5.4 Продолжительность рабочего дня непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню уменьшается на один час (ст.95 ТК РФ).

5.5. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной неделе установить субботу (ст. 111 ТК РФ).

5.6. Выходным днем для тренерско-преподавательского состава установить день недели, согласно утвержденному расписанию учебно-тренировочных занятий.

5.7. Для администрации и специалистов установить методический день.

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

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

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит

При организации и проведении работниками соревнований в выходные и праздничные дни, финансируемых из местного, регионального, федерального бюджета, а так же при командировании на соревнования с финансированием отгулы не предоставляются.

5.10. В случаях, предусмотренных частью второй ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

В случаях, предусмотренных частью третьей ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам без согласия работника при чрезвычайных обстоятельствах.

В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда. Оплата составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие часы не менее двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

✓ 5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя работников в порядке, установленном для принятия локальных нормативных актов, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.13. В каникулярное время работники школы привлекаются с их личного согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.14. Один выходной день определяется самостоятельно, по согласованию с администрацией школы, тренерами - преподавателями согласно их расписанию на учебный год.

5.15. Работодатель обязуется:

5.16.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ, в котором устанавливается перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ) и продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее 5 календарных дней.

5.15.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ) до 14 календарных дней;
- работающим пенсионерам по возрасту до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания,

связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней;

- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

5.15.3. Предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу (1 сентября) - 1 день;
- для сопровождения ребенка работника на «Последний звонок» в 11 классе - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня (при наличии копии свидетельства о смерти);
- при рождении ребенка в семье - 2 дня.

5.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке действующего законодательства и в соответствии с Уставом учреждения.

5.17. Предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3-х дней за работу без больничного листа за период 11 месяцев, предшествующих началу отпуска.

5.18. Освобождать от работы сотрудников, сдавших кровь и ее компоненты, предоставлять после каждого дня сдачи крови дополнительный день отдыха (ст. 186 ТК РФ).

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из Положения о системе оплаты труда.

6.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, постановления Главы муниципального района «Шелопугинский район» «Об утверждении размеров повышающих коэффициентов к окладу (должностному окладу) по соответствующей профессиональной квалификационной группе и перечня профессий (специальностей) и должностей работников муниципальных образовательных учреждений муниципального района «Шелопугинский район», принимающих непосредственное участие в оказании муниципальных услуг».

6.2. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением по оплате труда работникам МУ ДО ДЮСШ Шелопугинского района. Компенсационные выплаты положены работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями, за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям. Выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями устанавливаются к заработной плате работников в районах с неблагоприятными природными климатическими условиями. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных.

6.3. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на

календарный год, исходя из объема лимитов бюджетного финансирования и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

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

6.5. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.6. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени и в зависимости от выполненного объема работ.

Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производится отдельно по каждой из должностей.

6.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 5 и 20 числа текущего месяца, путем перечисления на счет работника.

6.8. Размер заработной платы пересматривается:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня издания приказа об аттестации педагогических работников;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук.

6.9. **Работодатель обязуется:**

6.9.1. Возместить работникам не полученный им заработок во всех случаях, незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ и в случае задержки выплаты работникам заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 236 ТК РФ.

6.9.2. Извещать работников о введении новых норм труда не позднее, чем за два месяца (ст. 162 ТК РФ).

6.9.3. Всем работникам ежемесячно выдавать расчетные листы до 4 числа текущего месяца.

6.9.4. Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку (суточные, проезд, наем жилья, ст. 168 ТК РФ).

6.9.5. Работникам, совмещающим работу с обучением установить гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 174, 176 ТК РФ.

6.9.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей включенных в оклад.

7.3. Предоставляет равные возможности работникам доступа к информационным ресурсам учреждения в образовательных целях.

7.4. Ходатайствует перед органами местного самоуправления о выделении мест для детей работников в детских дошкольных учреждениях.

7.5. Организует в учреждении общественное питание (столовые, буфеты).

7.6. Работодатель совместно с работниками содействует в организации культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной работы среди сотрудников учреждения.

7.7. Выделяет работникам учреждения из внебюджетных средств и средств экономии ФОТ премию по итогам года.

7.8. Работодатель с представителем работников предоставляет работникам учреждения по перечню оснований материальную помощь в размере в соответствии с положением.

7.9. Администрация создает необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации.

7.10. Предоставляет в бесплатное пользование находящиеся на балансе ДЮСШ объекты спортивно-оздоровительного назначения для работников учреждения

8. Охрана труда

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашения по охране труда, определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашениями по охране труда, денежные средства из фонда охраны труда и поступлений из внебюджетных источников, установленных Соглашениями.

8.3. Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

8.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по

охране труда, правил, инструкций, журналов регистрации инструктажей и других материалов за счет учреждения.

8.6. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с едиными типовыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.7. Обеспечить приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви за счет работодателя.

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

8.9. Сохранять 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.

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

8.11. 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.

8.12. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании специальной оценки условий труда.

8.13. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения представителя работников (ст. 212 ТК РФ).

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

8.15. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.16. Осуществлять совместно с представителем работников контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в год.

8.17. Обеспечивать прохождение обязательных медосмотров за счет средств работодателя.

9. Обязанности Представителя работников

Представитель работников обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Содействовать реализации настоящего договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников учреждения.

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

9.3. 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.

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

9.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения по охране труда с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

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

9.11. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования.

9.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

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

9.15. Ходатайствовать перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда.

10. Контроль над выполнением коллективного договора, ответственность сторон

Стороны договорились, что:

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

10.2 Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1-2 раза в год.

10.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. 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.

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

10.7. В случаях невыполнения работодателем каких-либо пунктов коллективного договора, коллектив оставляет за собой право на коллективные действия.

10.8. Все приложения, упомянутые в тексте настоящего коллективного договора, являются неотъемлемой его частью и обязательны для выполнения обеими сторонами.

Представитель работодателя:

Директор МУ ДО ДЮСШ Шелопугинского района  Перминова И.С.

Представитель работников

МУ ДО ДЮСШ Шелопугинского района



Чупрова В.А.

Прошито и пронумеровано

Скреплено печатью

15 листов

МУ ДО ДЮСШ

Перминова И.С.

И.С.