

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного  
образования


«Детско-юношеской спортивной школы им. А. А. Агеева»

Горный улус.

На 2019-2021г.

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:  
Директор МБУ ДО «ДЮСШ  
им А.А.Агеева»  
 Е. Д. Захаров



ОТ РАБОТНИКОВ:  
Председатель профкома,  
МБУ ДО «ДЮСШ им А.А.Агеева»  
 Р.П. Колодезников

Коллективный договор прошел предварительную регистрацию в ГКУ РС(Я)

«Горное УСЗН и Т»

Регистр № 10 от « 5 » ноября 2019 г.



## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева» Горного улуса с. Бердигестях Республики Саха (Якутии).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности Республики Саха (Якутии) (далее - Учреждения) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя профсоюзной организации Колодезников Р.П.
- работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева»  
Захарова Е.Д.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

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

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

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

1.13. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых РАБОТОДАТЕЛЬ учитывает мнение (принимает п

форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- Положение об оплате труда работникам,
- Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников,
- Положение об оказании материальной помощи работникам,
- Правила внутреннего трудового распорядка,
- Соглашение по охране труда,

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ПРОФКОМ:

- учет мнения (по согласованию) профкома,
- консультации с РАБОТОДАТЕЛЕМ по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение от РАБОТОДАТЕЛЯ информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы РАБОТНИКОВ, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренном 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.

## 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается РАБОТОДАТЕЛЕМ и работником.

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. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

Срочный договор может заключаться по инициативе РАБОТОДАТЕЛЯ, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, зарплаты на данный период учебного года. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с Постановлением Правительства Республики Саха (Якутии) от 1 сентября 2010 года «Об оплате труда работников государственных учреждений образования Республики Саха (Якутии)» устанавливается РАБОТОДАТЕЛЕМ исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения ПРОФКОМА. 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 тренеров-преподавателей и совместителей, 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 сохраняя объем и преемственность групп.

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

2.7. Тренерская работа совместителям предоставляется только в том случае если работа не ущемляет интересы работников МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева».

2.8. 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 другими преподавателями.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) по взаимному согласию сторон

2) по инициативе работодателя в случае:

- сокращения количества групп;
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмен занятий в связи с погодными условиями, карантина, стихийных бедствий и других случаях);
- восстановление на работу тренера-преподавателя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями числа групп или количества обучающихся, изменением образовательных программ.

В течение учебного года изменение существенных 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, предусмотренные Положением об оплате труда, в отношении изменения учебной нагрузки в течение учебного года.

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

2.11. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБОУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева», правилами внутреннего трудового распорядка иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, один экземпляр трудового договора передается работнику.

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

### **3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ**

#### **Работодатель:**

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставления льгот и гарантий, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины. Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменении трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ и РС (Я) «Об образовании» Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и включает в состав аттестационную комиссию МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева» представителя профсоюзного комитета.

3.5. Согласовывает с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и формы материального поощрения, сокращение штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. Осуществляет подготовку школы к новому учебному году.

3.7. Разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

3.8. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.9. Знакомит работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск.

3.10. Организует работу тренеров-преподавателей в каникулярное время по особому графику, предусмотрев их занятость не выше объема учебной нагрузки.

3.11. Разрабатывает оптимальное для каждого работника расписание занятий, согласовывает его с профкомом.

3.12. Предоставлять ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графику с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При задержке выплаты отпускных переносят отпуск на соответствующее количество дней. График отпусков согласуется с профсоюзным комитетом.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

3.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета.

3.14. Предоставляет вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с полной оплатой, по истечении шести месяцев с момента приема на работу в объемах, предусмотренных ТК РФ.

3.15. Предоставляет по письменному заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст.128ТК) в следующих случаях:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет - продолжительностью 14 календарных дней, ст.263 ТК РФ;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников- до пяти календарных дней;

3.16. Осуществляет защиту персональных данных работников школы.

3.17. Стороны согласились с тем, что

#### **ПРОФКОМ:**

3.17.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

3.17.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.17.3. Участвует в работе комиссии по приему школы к новому учебному году.

3.17.4. Участвует в работе аттестационной комиссии школы.

3.17.5. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоения почетных званий.

3.17.6. Работодатель отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности школы.

3.17.7. Обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает представителя профсоюзного комитета.

3.17.8. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и зарплате работников, для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ. Информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального учета, по мере их представления.

3.17.9. Обеспечивает при наличии средств в организации медицинского обслуживания ветеранов, вышедших на пенсию из этих организаций.

3.17.10. Своевременно и в полном объеме информирует службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

3.17.11. Предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, предусмотренные законодательством.

#### **4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.2. РАБОТОДАТЕЛЬ определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.3. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева».

4.4. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет,

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы,

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

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных учреждений дополнительных образований и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

## **5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

5.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

5.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, в случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.8 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) производить предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,
- получившие государственные награды с педагогической деятельностью,
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций,
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

## **6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.2. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева» учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО «ДЮСШ», на основании Положения об учреждении дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности от 7.12.2000г. № ОД -1318.

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

6.4. 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.

6.5. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия 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 ему может быть предоставлено один день отгула в течение 6 месяцев.

6.6. В случаях, предусмотренных 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. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева», правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и по приказу работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева».

6.8. 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.

6.9. Один выходной день определяется самостоятельно, согласно с администрацией школы, тренерами – преподавателями согласно их расписанию на учебный год.

6.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых РАБОТОДАТЕЛЕМ с учетом мнения (по согласованию) ПРОФКОМА не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замещена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

6.11. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

6.11.1. 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 работника с ненормированным рабочим днем, который должен быть не менее 3-х календарных дней.

6.11.2. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня,
- в связи с переездом на новое место жительства или его ремонта – 1 день,
- для проводов детей в армию – 1 день,
- в случаях свадьбы работника (детей работника) – 3 дня,
- на похороны близких родственников – 3 дня.

6.11.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждый 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

## 7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1 Стороны исходят из:

- Закона о подушевом финансировании и Положение о Новой системе оплаты труда

7.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

- персональный повышающий коэффициент,
- повышающий коэффициент тренерам – преподавателям 3 квалификационную категорию либо стаж педагогической работы,
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание,
- повышающий коэффициент молодым тренерам – преподавателям,
- повышающий коэффициент тренерам – преподавателям за высшее профессиональное образование,
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников,
- повышающий коэффициент руководителю, заместителям руководителя за квалификационную категорию.
- повышающий коэффициент за работу в сельской местности

7.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

7.4. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

7.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением по оплате труда работниками ДЮСШ.

7.6. Заработная плата выплачивается работникам первая половина 25 числа каждого месяца, вторая половина 15 числа каждого месяца.

7.7. Минимальная наполняемость групп, устанавливается Типовым положением. Понижение количества обучающихся допускается до 70 % с последующим добором.

7.8. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

7.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка.

7.9. Ответственность за своевременность и правильность определений размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и учредитель.

## 8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8. Стороны договорились, что РАБОТОДАТЕЛЬ:

8.1. 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, ежемесячно с предоставлением отчета с чеками приобретения продукции, либо с вычетом налога. Обеспечивает бесплатное пользование работниками библиотечными фондами и учреждениями культуры образовательных целях.

8.2. Ходатайствует о предоставлении работникам в первоочередном порядке имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

8.3. Оказывает из средств экономии стимулирующие выплаты материальную помощь работникам учреждения по утвержденному, согласованному с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

8.4. Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в предельной территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации. (ст 325 ТК РФ).

8.5. Учреждения оплачивает работнику стоимость проезда в предельной территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимостью провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска.

## 9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

9.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

9.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого пункта заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационно-технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения ответственных должностных лиц.

9.3. Провести в МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева» аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в соответствии с порядками и сроками, установленными по согласованию профкома с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда.

Проводить со всеми сотрудниками МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева» два в год инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, по пожарной безопасности.

9.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за учреждением.

9.6. Сохранять место работы, должность и средний заработок работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев во время учебно-тренировочного процесса в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (212 ТК РФ).

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

9.10. Создать в МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

9.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

9.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБУ ДО ДЮСШ. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

9.13. ПРОФКОМ обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДЮСШ,
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева».

## **10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

10.1. Стороны договорились о том, что:

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

10.3. ПРОФКОМ осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. РАБОТОДАТЕЛЬ принимает решения с учетом мнения профсоюза в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по ст. 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

10.6. РАБОТОДАТЕЛЬ обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документов, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, размещения информации в доступном для всех работников месте, пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.7. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает ежемесячное перечисление в городскую профсоюзную организацию членских профсоюзных взносов с заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются в первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. За перечисления средств не допускается.

10.8. Работодатель устанавливает председателю профсоюза стимулирующую выплату в размере 10% от заработной платы.

10.9. РАБОТОДАТЕЛЬ освобождает от работы с сохранением заработной платы председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в выборных органах Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и мероприятиях.

10.10. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель профкома, заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа профсоюза (ст. 374, 376 ТК РФ).

10.11. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития.

10.12. Члены профкома включаются в состав комиссии МБУ ДО «им. А.А. Агеева» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

10.13. Председателю первичной профсоюзной организации предоставляется освобожденное от производственной работы, предоставляется один свободный день в месяц с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

10.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами 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),

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- установление заработной платы (135 ТК РФ),
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ),
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),
- создание комиссий по охране труда (ст. 219 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, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ),
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА**

11.1. ПРОФКОМ обязуется:

11.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

11.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

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

11.7. Направлять учредителю МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева» заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

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

11.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с УК профсоюза образования, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

11.12. Осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты, совместно с УК профсоюза образования,

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

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева».

11.15. 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.

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза:

- в случае смерти работника системы народного образования,
- материальная помощь нуждающимся членам профсоюза в связи с трудной жизненной ситуацией (ураган, пожар, тяжелое заболевание, требующее операционное вмешательство) по решению профсоюзного комитета и после утверждения УК профсоюза образования,
- в связи с юбилейным днем рождением 50, 55, 60 лет,
- материальное поощрение профсоюзного актива.

11.17. Создать профсоюзный фонд за счет благотворительной помощи и добровольных взносов педагогических работников в случаях:

- при рождении ребенка в семье;
- в случаях свадьбы;
- на похороны близких родственников;
- чрезвычайные случаи (пожар, наводнение и т.п.);
- юбилеям .

11.18. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью выплаты им заработной платы. Компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

11.19. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева».

11.20. Осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

11.21. Ходатайствовать перед администрацией Горного улуса об улучшении жилищно-бытовых условий работников МБУ ДО «ДЮСШ им.А.А.Агеева».

## **12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

### **Ответственность сторон**

12.1. Стороны договорились, что:

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников за год.

12.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

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

»  
КОВ

д)

*AM*