

Председатель профсоюзного комитета

Колясникова О.А.

Коляс

« *12* » *сентября* 20*16*г.

Директор МКУ ДО ДЮСШ
Камышловского района

Н.В. Белов

Белов Н.В.

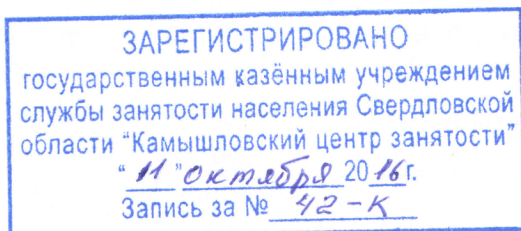
« *12* » *сентября* 20*16*г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2016 - 2019 г. г.

Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования
Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района

Утвержден на собрании работников,
протокол № *3* от « *08* » *09* 20*16*г.



Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются Работодатель в лице директора учреждения Белова Николая Владимировича и Работники, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета Колясниковой Ольги Александровны.

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

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

1.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников не позднее одного месяца после его подписания и работодатель обязан знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, перевыборами председателя профкома.

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации.

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

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

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

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

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

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

2. Трудовой договор

Гарантии при заключении и расторжении трудового договора

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также отраслевым, областным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.1.2 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.

2.1.3. При приеме на работу работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.1.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой 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.

2.1.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, продолжительность ежегодного отпуска и др.

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

2.1.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) определяется приказом Министерства образования и науки РФ (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. №1601 г. Москва «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

2.1.7. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по

согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель знакомит педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.2. Стороны договорились:

2.2.1. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций, (включая работников органа управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в случае, если тренерами-преподавателями, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.2.2. Учебная нагрузка тренера-преподавателя, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.2.3. По инициативе работодателя допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количества учащихся (воспитанников), изменение количества часов по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.2.4. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.74 ТК РФ).

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

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

3. Профессиональная подготовка , переподготовка и повышение квалификации работников.

3.1.Стороны договорились:

3.1.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.1.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.1.2. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и

специальностей определяется работодателем с учетом мнения профкома на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем 1 раз в три года.

3.2.2. В случае направления работника на повышение 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего 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 в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием, а также в других случаях; финансирование осуществляется за счет внебюджетных источников).

3.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. №276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (для подтверждения соответствия занимаемой должности и для установления соответствия уровня квалификации педагогических работников требованиям к квалификационным категориям) и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.7. Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет и срок действия квалификационной категории продлению не подлежит (согласно приказу Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276). Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

3.2.8. При аттестации работников, подтверждающих ранее присвоенную квалификационную категорию по должности в третий и более раз, принимавших в межаттестационный период активное участие в районных и

областных мероприятиях, стабильно добивавшихся высокой результативности в работе, эффективно организующих образовательный процесс педагогический совет может принять решение о ходатайстве перед аттестационной комиссией о признании результатов практической деятельности в межаттестационный период за результаты аттестации текущего аттестационного года на основании решения.

3.2.9. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам в соответствии с Положением об аттестации, учитываются в течение срока их действия при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения.

3.3. Работники обязуются:

3.3.1. В соответствии со ст.80 ТК РФ работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым кодексом или иным федеральным законом.

3.3.2 Своевременно проходить курсовую переподготовку и курсы повышения квалификации.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации ОУ- не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации ОУ уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. Увольнение членов профсоюза с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации осуществляется по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой статьи 81 настоящего Кодекса (ст. 82 ТК РФ).

4.2.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатели первичных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года (и другие категории работников).

4.2.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.4. Профсоюзная организация сохраняет высвобожденных работников - членов профсоюза на профсоюзном учете до трудоустройства или получения досрочной пенсии, осуществляет совместно с работодателем содействие им в поиске работы, оказывает материальную помощь.

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны договорились:

5.1.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

-правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию) (Приложение № 1);

-учебным расписанием, устанавливающим начало и окончание рабочего дня педагогических работников, утвержденным работодателем с учетом мнения профкома (по согласованию);

-годовым учебным календарным графиком;

-графиком сменности работников;

-должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения;

-трудовым договором

5.1.2. Продолжительность рабочей недели определяется Уставом МКУ, Правилами внутреннего трудового распорядка (ст.100 ТК РФ).

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

5.1.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.5. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогических работников.

5.1.7. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.1.8. 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.

5.1.9. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков, утверждаемым 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. 126 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть, превышающая 14 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Работодатель обязуется предоставить педагогическому работнику не реже, чем через каждые 10 лет преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в установленном порядке.

5.2.2. Предоставить работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника – до 5 календарных дней;
- на юбилей работника - 2 календарных дня;
- работникам, имеющим детей-первоклассников – 1 календарных день (1 сентября).

-по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.2.3. Предоставить один раз в календарный год работникам, работающим в МКУ более шести месяцев, отпуск с сохранением заработной платы:

- работающим инвалидам-3 календарных дня;
- работникам, имеющим детей-инвалидов- 3 календарных дня.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Своевременно корректировать рабочие программы, работать над методической темой, располагать на сайте учреждения педагогический опыт.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны договорились:

6.1.1. Согласовывать ежегодно штатное расписание.

6.1.2. Оплату труда и стимулирование работников устанавливать в соответствии с Положением «Об оплате труда работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района » (приложение 2), Положение о выплатах стимулирующего характера , единовременном премировании работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района (приложение 3), согласовано с Профсоюзным комитетом.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Своевременно знакомить работников школы с условиями оплаты их труда, с комплектованием и тарификацией (под роспись).

6.2.2. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа. Извещать каждого работника через расчетные листы о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.2.3. Производить оплату времени простоев в зависимости от вины сторон в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.2.4. Оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и праздничные дни производить в соответствии с законодательством.

6.2.5. Выплату заработной платы производить 2 раза в месяц:

- аванс-16 числа, (в сумме 40% от суммы месячной заработной платы).

- окончательный расчет 1 числа месяца, следующего за расчетным.

6.2.6. Устанавливать оклады ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок).

6.2.7. При составлении расписаний учебных занятий исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы продолжительностью более одного часа.

7. Социальные гарантии

Стороны договорились:

Ходатайствовать перед Администрацией муниципального образования

-о постановке работников в очередь для получения жилья и для улучшения жилищных условий;

-о выделении субсидий (ссуды) на долевое участие в строительстве жилья.

Содействовать в предоставлении работникам школы путевок на оздоровление в санатории «Юбилейный».

Добиваться выделения для детей сотрудников школы:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

7.1.4. Оказывать единоразовую материальную помощь, при наличии подтверждающих документов, в соответствии с Положением о материальной помощи работникам в МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района»: (Приложение 4).

- многодетным семьям;
- в связи со смертью близких родственников;
- на юбилейные даты работникам, проработавшим в школе более трех лет;
- в связи со стихийными бедствиями;
- в связи с продолжительной болезнью.

При наличии финансовых средств и возможностей школы.

7.1.5. Содействовать организации культурно-просветительной и физкультурно-оздоровительной работы с работниками школы и членами их семей.

7.1.6. Обеспечение проведения мероприятий по формированию у работников навыков здорового образа жизни и здорового питания. Совершенствовать профилактические меры противодействия распространению ВИЧ/ СПИД, наркомании, алкоголизма и других социально значимых заболеваний среди работников учреждения.

7.1.7. Обеспечение профессионального обучения работников предпенсионного и пенсионного возраста.

7.1.8. Создание условий для совмещения женщинами обязанностей по воспитанию детей с трудовой занятостью.

7.1.9. Предоставление льгот и преимуществ для женщин, имеющих детей в возрасте до 18 лет.

8. Охрана труда и здоровья

8.1. Стороны договорились:

8.1.1. Ежегодно разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств – Соглашение по охране труда (Приложение № 5). Организовывать контроль за выполнением Соглашения.

8.1.2. Организовывать контроль за состоянием условий и охраны труда в школе и своевременно информировать работников о принимаемых мерах в этой области.

8.2. Работодатель обязуется:

8.2.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2.2. Для реализации этих задач провести ряд мероприятий по охране и улучшению безопасности труда. Перечень этих мероприятий, сроки, стоимость

их осуществления и ответственные должностные лица указаны в Соглашении по охране труда .

8.2.3. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсаций и средствах индивидуальной защиты.

8.2.4. Организовать работу по охране труда и безопасности труда, исходя из специальной оценки условий труда, проводимой в сроки, согласованные с Советом школы, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителей профкома и комиссии по охране труда. Планируемый срок проведения специальной оценки условий труда 26.09.2017 года.

Специальную оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений (ст. 212 ТК РФ).

8.2.5. Организовать обучение и проверку знаний по охране труда всех категорий работников школы в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда школы.

8.2.6. Проводить (под роспись работника) инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей; организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу.

8.2.7. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.2.8. Производить своевременную выдачу специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств и т.д. в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению № 6 (ст. 221 ТК РФ).

8.2.9. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.2.10. Производить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом.

8.2.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

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

8.2.13. 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.

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

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

8.2.16. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

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

8.2.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.2.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

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

8.3. Профком обязуется:

8.3.1. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

8.3.2. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

8.3.3. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

8.3.4. Предъявлять требования к администрации школы о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

8.3.5. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения, проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.4. Работники обязуются:

8.4.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

8.4.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

8.4.3. Извещать директора учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

8.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические осмотры и обследования.

8.4.5. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором.

9. Гарантии деятельности профсоюзной организации

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и

гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

9.1.2. Первичная профсоюзная организация (или иные представители, избираемые работниками) представляет и защищает права и интересы работников учреждения независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом отраслевого профсоюза, ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым кодексом РФ.

9.2. Работодатель обязуется:

9.2.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации согласно законодательству РФ.

9.2.2. Согласовывать с профкомом сметы фондов материального поощрения, социального страхования, внебюджетных средств, идущих на социальную поддержку работников.

Предоставлять профкому информацию, сведения и разъяснения по вопросам финансирования учреждения, формирования и использования внебюджетных средств, выплаты заработной платы, премий и надбавок и другим социально-бытовым вопросам.

9.2.3. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

9.2.4. Принимать решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, производить в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

9.2.6. Предоставить профкому безвозмездно для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.2.7. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае, если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работников в размере, указанном в заявлении.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.2.8. Сохранять членам профсоюзного комитета среднюю заработную плату на период их участия в профсоюзных мероприятиях. Предоставлять

членам профкома по необходимости свободное время для выполнения профсоюзных обязанностей.

9.2.9. 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.

9.2.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.2.11. Работодатель с учетом мотивированного мнения профкома 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);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников 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);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные (или) опасные и иные условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст.154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного 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).

9.3. Первичная профсоюзная организация обязуется.

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

9.3.2. Содействовать реализации областного и районного Соглашений и настоящего коллективного договора.

9.3.3. Содействовать снижению социальной напряженности в коллективе.

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

9.3.5. Направлять учредителю (собственнику) учреждения 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 (ст.195 ТК РФ).

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

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

9.3.8. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза заниматься летним оздоровлением детей работников учреждения.

9.3.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

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

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

9.3.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.3.13. Оказывать материальную помощь членам профсоюза.

9.3.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

10. Заключительные положения

Разрешение трудовых споров.

10.1. Стороны договорились:

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

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

10.1.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в полугодие.

10.1.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

10.1.5. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры - забастовки.

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

10.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

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

10.1.9. Коллективные трудовые споры разрешаются в соответствии с главой 61 Трудового Кодекса РФ.

10.1.10. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам школы и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ.

10.1.11 Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушении его условий несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.1.12. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и Законодательством о труде.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения.

2. Положение об оплате труда работников МКУ ДО ДЮСШ Камышловского района.

3. Положение о выплатах стимулирующего характера, единовременном премировании работников муниципального казенного учреждения дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа Камышловского района;

4. Положение о материальной помощи работникам МКУ ДО Камышловского района.

5. Соглашение по охране труда.

6. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одежды, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.