

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ г.МУРМАНСКА

ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНО-АДАПТИВНОЙ ШКОЛЫ № 15
(МБУ ДО ДЮСАШ № 15)

на 2016-2019 годы

От работодателя:

Директор
МБУ ДО г. Мурманска ДЮСАШ № 15


И. Ю. Горохова

«29» августа 2016 г.

От работников:

Председатель ПК
МБУ ДО г. Мурманска ДЮСАШ № 15


А.В. Сметанина

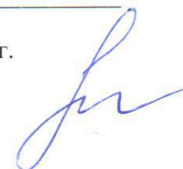
«29» августа 2016 г.

Коллективный договор принят общим собранием коллектива МБУ ДО ДЮСАШ № 15
протокол № 3 от «29» августа 2016 года

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 198/2016 от « 2 » сентября 2016 г.





1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем (директором) и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования г. Мурманска детско-юношеской спортивно-адаптивной школе № 15 (ст.40 ТК РФ).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Федеральным Законом № 90-ФЗ от 30.06.2006г., иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения МБУ ДО детско-юношеской спортивно-адаптивной школы № 15 (далее – школы) на 2016-2019 от 01.09.2016г.
- 1.3. Сторонами коллективного договора являются:
 - работодатель в лице его представителя – директора ДЮСАШ № 15 Гороховой Ирины Юрьевны;
 - представитель работников – первичная профсоюзная организация ДЮСАШ № 15 (далее профком).
- 1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30, 31 ТК РФ).
- 1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех работников учреждения.
- 1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения (директором).
- 1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8.1. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.
- 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 только на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ.
- 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 настоящего коллективного договора решаются сторонами. Для урегулирования разногласий в ходе выполнения в ходе выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение 3-х дней после составления протокола о разногласиях стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.
- 1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15. Перечень локальных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
 - 2) положение об оплате труда работников;
 - 3) соглашение по охране труда;
 - 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - 5) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;
 - 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 8) инструкция по безопасности и правилам работы на травмоопасных участках, рабочих местах, в спортивных помещениях;
 - 9) другие локальные нормативные акты.
- 1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком (ч.2 ст. 52, 53 ТК РФ):
- учет мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных ТК РФ, коллективным договором;
 - консультации 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 по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе МБУ ДО ДЮСАШ № 15, внесении предложений по её совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии коллективного договора;
 - другие формы, определенные ТК РФ, учредительными документами, коллективным договором, локальными нормативными актами организации.
- 1.17. Действие коллективного договора может неоднократно продлеваться (ст. 43 ТК РФ).

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальными соглашениями и настоящим коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, 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, и др.

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

2.5. Количество специалистов, привлекаемых для работы с обучающимися, количество учебных групп определяется учреждением, исходя из утвержденной учредителем сметы доходов и расходов.

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 и по согласованию с профкомом.

Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренным Типовым положением, а также из производственной необходимости и обеспеченности тренерско-преподавательскими кадрами.

2.7. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск в письменной форме.

2.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год учитывается преемственность учебных групп и сохранность контингента. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного заявления (согласия) работника.

2.9. Преподавательская работа лицам, выполняющих её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если штатные тренеры-преподаватели МБУ ДО

ДЮСАШ № 15 обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.11. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора, возможны только:

а). по взаимному согласию сторон;

б). по инициативе работодателя без согласия работника в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп или учащихся;

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска;

- неполном выполнении трудового договора (контракта) и своих должностных обязанностей, в т.ч. при отсутствии сохранности контингента учащихся.

в) с письменного согласия работника временное увеличение объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года).

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов по учебному плану и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст. 73 ТК РФ).

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 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 ДЮСАШ № 15 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом ДЮСАШ № 15, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в ДЮСАШ № 15.

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

2.14. Порядок приема, перевода, увольнения работника, требуемые документы и требования по специальности оговариваются Правилами Внутреннего Трудового распорядка.

2.15. Работник обязан предоставить достоверные персональные данные, работодатель обязан обеспечить защиту этих данных (ст. 85, 86 90 ТК РФ, Федеральный Закон № 152-ФЗ от 27.07.2006 года).

2.16. Применительно к отношениям работника и работодателя персональными данными работника считается информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающимися конкретного работника (ст. 85 ТК РФ), в том числе фамилия, имя, отчество, дата рождения, адрес, образование, профессия.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость и организует профессиональную подготовку и переподготовку кадров для нужд учреждений.

3.2. Работодатель обязуется:

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

3.2.2. 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.2.3. 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. 173-177 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-177 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации,

обучения вторым профессиям, если обучение осуществляется по профилю деятельности ДЮСАШ № 15, по направлению учреждения или органов управления образованием.

3.2.4. 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.

IV. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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 Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

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

4.4 Стороны договорились, что:

4.4.1 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 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; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

4.4.2 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3 Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения в учреждении возможность пользоваться на правах

работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

4.4.4 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, годовым учебным планом, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2 Продолжительность рабочего времени для административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается:

- женщины – 36 часов в неделю;
- мужчины – 40 часов в неделю.

Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном образовательном учреждении.

Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается в объеме 18 часов в неделю.

Допускается увеличение учебной нагрузки и рабочего времени свыше установленного норматива в связи с производственной необходимостью, при установлении повышенного норматива оплаты труда по уровню спортивных достижений, при переходе учебных групп тренера на следующий год обучения и необходимости выработки учебной нагрузки и т.п.

Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен преподавателям и другим педагогическим работникам в том же образовательном учреждении, не установлено.

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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.3. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность работы учреждения сокращается на 1 час. Это правило применяется и в случае переноса в установленном порядке предназначенного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха.

5.4. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работающего 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.

5.5. Режим работы ДЮСШ устанавливается администрацией совместно с профкомом. ДЮСШ не имеет единого выходного дня, работа организована со скользящим выходным днем в соответствии с утвержденным администрацией расписанием; в праздничные и личные выходные дни работа может быть организована по плану тренера и дополнительной оплате не подлежит.

5.6. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для педагогических и других работников учреждения.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком 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 (ст. 139 ТК РФ).

Продление, перенос сроков, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.8. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска устанавливается в соответствии с законодательством.

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

5.9. Работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

5.9.1. Не менее 5 дней в следующих случаях:

- свадьба, свадьба детей;
- юбилей;
- смерть родственников;
- болезнь ближайших родственников;
- рождение детей, внуков и внучек;
- приход с моря члена семьи;
- переезд на новое место жительства;
- начало обучения ребенка в первом классе, поступление в ВУЗ, сдача экзаменов;
- в других случаях - по договоренности между работником и работодателем и по письменному заявлению работника.

5.9.2. До 3-х месяцев в связи с чрезвычайными обстоятельствами: болезнь родителей, близких, лечение ребенка, собственное лечение и т.п.

5.9.3. Тренер-преподаватель во время летних каникул имеет право по согласованию с администрацией получить отпуск без содержания на оставшееся до начала учебного года время по собственному желанию.

5.9.4. Предоставление отпуска без сохранения заработной платы, без согласия работника не допускается.

5.10. Педагогическим работникам за каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем и Уставом учреждения в соответствии со ст. 55 Закона РФ "Об образовании".

5.11. Расписание учебно-тренировочных занятий составляется с учетом рационального использования рабочего времени тренеров–преподавателей и возможностей спортивной базы. Перерыв между учебно-тренировочными занятиями должен, как правило, составлять 10-15 минут.

В виде исключения допускается перерыв не менее 5-ти минут.

Перерывы внутри одного занятия, если оно длится более одного академического часа, не предусмотрены в соответствии с требованиями к построению учебно-тренировочного процесса.

5.12. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.13. 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 трех лет.

VI. ОПЛАТА ТРУДА.

6.1. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год исходя из объема лимитов бюджетных обязательств на оплату труда.

6.2. Формирование фонда оплаты работников образовательных учреждений осуществляется в соответствии с муниципальными нормативами бюджетного финансирования муниципальных учреждений города Мурманска.

6.3. Расчет величины фонда оплаты труда работников образовательных учреждений осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогического персонала и фонда оплаты труда административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала, установленного в муниципальном нормативе бюджетного финансирования.

6.4. При формировании фонда оплаты труда работников учреждения предусматриваются средства:

- на оплату должностных окладов работников, установленных на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы (базовая часть);
- на выплаты, учитывающие особенности труда работников, квалификационную категорию, сложность обучения предметам, выполнение работ, не входящих в круг основных обязанностей, выплат компенсационного характера, за исключением компенсационных выплат за работу в местностях с особыми климатическими условиями (специальная часть);
- выплаты стимулирующего характера (стимулирующая часть).

6.5. Стимулирующая часть фонда оплаты труда устанавливается в пределах выделенных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда и составляет:

- для учреждений дополнительного образования не менее 10% фонда оплаты труда.

6.6. Размер средств, направляемых на оплату труда работников образовательных учреждений, формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера.

6.7. В объеме средств на оплату труда работников учреждений дополнительно могут учитываться внебюджетные средства, в том числе поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Средства на оплату труда, поступающие от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направляются учреждениями на выплаты стимулирующего характера.

6.8. Зарплата работника учреждения состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.9. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

6.10. Должностной оклад по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается руководителем на основании минимальных размеров окладов работников образования по соответствующим профессиональным квалификационным группам в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.11 Для работников учреждений устанавливаются должностные оклады (оклады) в соответствии с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

6.12 Положением об оплате труда педагогическим и другим работникам устанавливаются повышающие коэффициенты по квалификационным уровням и должностям к окладам работников.

Руководитель учреждения самостоятельно устанавливает конкретный перечень работников и размеры повышающих коэффициентов с учетом обеспечения указанных выплат финансовыми средствами и в соответствии с рекомендуемыми размерами повышающих коэффициентов.

6.13. Должностной оклад работника устанавливается путем умножения минимального оклада на повышающий коэффициент. Исчисление заработной платы педагогических работников осуществляется с учетом объема учебной нагрузки (педагогической работы).

Объем учебной (педагогической работы) устанавливается в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 03.04.2003 № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений».

6.14. Положением об оплате труда ДЮСАШ № 15 за специфику работу с детьми с ограниченными возможностями здоровья устанавливается повышение должностного оклада директора, заместителя директора на 15 %, тренеров-преподавателей – на 20 %.

6.15. Положением об оплате труда работников ДЮСАШ № 15 педагогическим и другим работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладам. Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

6.16. ДЮСАШ № 15 в пределах утвержденных лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

6.17. В ДЮСАШ № 15 устанавливается следующий перечень видов выплат компенсационного характера:

- выплаты за работу в районах Крайнего Севера;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания).

6.18. Наименования, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам по соответствующим квалификационным уровням ПКГ если иное не установлено законодательством.

6.19. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

6.20. Руководитель ДЮСАШ № 15 принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

6.21. В ДЮСАШ № 15 устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за интенсивность и напряженность работы;
- выплаты за высокие результаты работы;
- выплаты за почетное звание, ученую степень, ученое звание;
- премиальные выплаты по итогам работы.

6.22. Наименование, условия и размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются учреждением самостоятельно. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателем эффективности деятельности учреждения.

6.23. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах, максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

6.24. Выплаты стимулирующего характера производятся по решению руководителя учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда работников.

При отсутствии или недостатке соответствующих (бюджетных и \ или внебюджетных) финансовых средств руководитель учреждения вправе приостановить выплату стимулирующего характера, уменьшить либо отменить их выплату, предупредив работника в установленном законодательством порядке.

6.25. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится руководителем учреждения с учетом мнений профсоюзной организации.

6.26. Руководитель учреждения формирует и утверждает штатное расписание учреждения в пределах фонда оплаты труда работников учреждения.

6.27. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, 8 и 23 числа текущего месяца.

6.28. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за один день до начала отпуска. В случае отсутствия средств и задержки выплат начало отпуска переносится до дня получения указанных средств.

6.29. Молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате (80 %) выплачивается в полном размере с момента поступления на работу.

6.30. Лицам, работающим на условиях совместительства, осуществляется начисление надбавок и коэффициента к заработной плате (по льготам работников Крайнего Севера).

6.31. На основании постановления администрации г. Мурманска от 17.05.2007 № 644 в целях социальной защиты молодых специалистов установить:

- выплату педагогу – молодому специалисту единовременного пособия в размере 6 должностных окладов (районный коэффициент и надбавки за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются);
- выплату педагогу – молодому специалисту в течение первых трех лет ежемесячной 20% надбавки к тарифной ставке (должностному окладу).

К молодым специалистам относятся выпускники образовательных учреждений высшего профессионального или среднего профессионального образования в возрасте до 35 лет, приступившие в течение года с момента окончания учебного заведения (не считая периода отпуска по беременности и родам, отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, периода прохождения военной службы по призыву) к работе в муниципальном учреждении в должности педагогического работника и считаются ими в течение 3-х лет.

6.32. На основании Положения о порядке выплат по социальной поддержке педагогических работников муниципальных учреждений г. Мурманска постановление администрации города Мурманска № 644 от 17.05.2007 года от 02.05.2007 года в целях социальной защиты специалистов установить:

а) выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа работы) единовременного пособия в размере 3 тарифных ставок;

б) выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 100 % должностного оклада.

6.33. На педагогических работников, выполняющих тренерско–преподавательскую работу без занятия штатной должности и выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.34. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки.

6.35. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.36. Сохранить заработную плату педагогическим работникам:

6.36.1. На период выполнения разовых поручений работодателя и учреждения, обусловленных сопровождением учащихся на соревнования, олимпиады, конкурсы, конференции, участием в работе конкурсных комиссий, семинаров и т.д.

6.36.2. За учащихся, направленных на учебно-тренировочные сборы и соревнования в составе сборной команды учреждения, территории, региона и т.д. на период проведения данных мероприятий.

6.37. Работнику, выполняющему дополнительную работу по другой профессии в рамках своего рабочего времени наряду со своей основной работой, производится доплата за совмещение профессий по соглашению сторон, но не менее 50 % от ставки заработной платы работника, которому поручено совмещение профессий.

6.38. Педагогическим работникам плата за замену отсутствующего работника выплачивается в полном объеме при наличии дополнительного расписания занятий и договоренности с администрацией.

6.39. За работу в ночное время с 22.00 час. до 06.00 час. производится доплата в размере 35% от ставки за каждый час ночной работы.

6.40. Работодатель в письменной форме извещает работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаниях, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ).

Форма расчетного листка утверждается в соответствии со статьей 372 ТК РФ.

В расчетном листке указывается размер начисленных и фактически уплаченных (с указанием даты перечисления страховых взносов на обязательное пенсионное страхование (ст.62 ТК РФ).

6.41. Расходы, связанные со служебными командировками, производятся в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, постановлением Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» и постановлением Правительства Мурманской области от 27.03.2003 № 82-ПП «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств областного бюджета».

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7. Стороны признают необходимым:

7.1. Утвердить следующий перечень оснований для продления сроков действия имеющихся квалификационных категорий:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по уходу за ребенком или нетрудоспособным членом семьи;
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные учреждения и за рубеж;

- отпуск до 1 года в соответствии с п. 5 статьи 55 Закона РФ “Об образовании”.

Продление сроков действия квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией на основании заявления работника не более, чем на 1 год по выходу его на работу.

7.2. Предоставлять работникам ДЮСАШ № 15 право на оплачиваемый 1 раз в 2 года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно в соответствии со статьей 325 ТК РФ.

Предоставлять по письменному заявлению работника предварительную оплату (аванс) проезда. Условия выдачи и отчета по этим суммам определяются нормативной базой бухгалтерского учета ЦБ. В случае отсутствия денежных средств возможна оплата по согласию работника проездными документами, полученными учредителем на условиях взаимозачета.

7.3. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанного с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируется законодательством РФ.

7.4. Работнику и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность, в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (в т.ч. в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, оплачивается стоимость проезда по фактическим расходам и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом (при наличии средств у Учредителя).

7.5. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДЮСАШ № 15.

7.6. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодно оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков допускается не более чем за 2 года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать 6 месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно (статья 322 ТК РФ).

7.7. По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) работодатель обязан предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до 18 лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенных в другой местности.

При наличии 2-х или более детей отпуск для указанной цели предоставляется 1 раз для каждого ребенка.

7.8. Гарантировать медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования, санаторно-курортное лечение нуждающихся за счет средств фонда социального страхования.

7.9. Совместно с работодателями разрабатывать и содействовать выполнению комплекса мероприятий по организации летнего отдыха детей работников образовательных учреждений, особо нуждающихся в социальной поддержке за счет средств социального страхования.

7.10. Осуществлять выделение путевок на санаторно-курортное лечение и отдых работников в строгом соответствии с существующей очередностью. Поручить по доверенности организацию и исполнение решений комиссии ГК профсоюза.

7.11. Считать приоритетным использование средств для оказания материальной помощи работникам по решению администрации и ПК в связи с тяжелым материальным положением, связанным с продолжительной болезнью работника или члена его семьи, в связи со смертью работника, членов его семьи, близких родственников; в связи с юбилейными датами работника.

7.12. Стороны договорились, что работодатель:

- ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий
- ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.13. Обеспечивает предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, место в дошкольных учреждениях.

7.14. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства в размере 1 % на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.15. Обеспечивает приглашаемых работников, подготовка которых не осуществляется в регионе, муниципальным жильем на период их работы и содействует нуждающимся работникам образования в улучшении жилищных условий.

7.16. Обеспечивает выделение средств на санаторно-курортное лечение работников и, при наличии средств, членов их семей.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. 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 заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Проводить аттестацию рабочих мест по условиям труда 1 раз в 5 лет и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. Разрабатывать, на основе проведенной аттестации рабочих мест план практических мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

8.1.3. В соответствии со ст. 226 ТК РФ предусмотреть в смете расходов финансирование мероприятий по улучшению условий труда и охраны труда, определенные Соглашением по охране труда, в размере 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (услуг, работ).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

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

Организовывать проверку знаний работников ДЮСАШ № 15 по охране труда на начало учебного года.

8.1.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.6. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.7. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.8. 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 (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.10. 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.

8.1.11. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.1.12. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и

праздничные дни, с тяжелыми и вредными условиями труда), устанавливать не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

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

8.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны.

8.1.15. Создать в ДЮСАШ № 15 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.16. Осуществлять совместно с профкомом административно-общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

8.1.17. Оказывать материальную помощь 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.

8.1.18. Осуществлять контроль за порядком возмещения вреда, причиненного здоровью работников при исполнении трудовых обязанностей.

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

8.1.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и их детей.

8.1.21. Совместно с комитетом по образованию обеспечивать содержание в надлежащем санитарно-гигиеническом состоянии образовательное учреждение, обеспечение в нем нормального температурного режима, освещения в соответствии с нормативными требованиями.

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

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

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

8.1.25. Осуществлять в соответствии с Федеральным Законом от 21.12.1994 № 69 «О пожарной службе» (ст.37 ФЗ) непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции на подведомственных объектах, разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности, соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны.

8.2. Обязанности работника в области охраны труда:

Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на рабочем месте;
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские обследования, а также проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

IX. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

9. Стороны договорились о том, что:

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

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение 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).

9.5. Работодатель, должностные лица не препятствуют представителям профсоюзных органов посещать учреждение для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

9.6. Работодатель, должностные лица, виновные в нарушении прав профсоюзов или препятствующие их законной деятельности, несут ответственность в порядке, установленном законодательством.

9.7. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, комитет по образованию через централизованные бухгалтерии округов ежемесячно перечисляет на счета профсоюза членские профсоюзные взносы, обеспечивает ежемесячное перечисление профсоюзных взносов в полном объеме одновременно с выплатой заработной платы.

9.8. В случае если работник уполномочил профком представлять 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 работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

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

9.9. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 5 статьи 81 ТК РФ, а также в других случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных ТК РФ, производится с предварительного согласия профкома.

9.10. Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, уполномоченные профсоюза по охране труда, освобождаются от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением среднего заработка. Порядок освобождения от основной работы определяется коллективным договором.

9.11. 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.

9.12. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим соглашением.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом "б", а также в других случаях расторжения трудового договора по инициативе работодателя, предусмотренных ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

9.13. Работники, избранные в состав профсоюзного органа, уполномоченные по охране труда, и не освобожденные от основной работы не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию

без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатели профсоюзных комитетов, без согласия горкома профсоюза.

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

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

9.16. 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);

- запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- установление перечня должностей 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);

- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 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;

- поощрение работников добросовестно исполняющих трудовые обязанности (ст. 191 ТК РФ).

9.17. Члены профсоюза имеют право на получение новогодних подарков для детей за счет профсоюзного бюджета.

9.18. Члены профсоюза имеют право на санаторно-курортное лечение с частичной оплатой за счет профсоюзного бюджета.

9.19. По представлению профкома администрация рассматривает в установленном порядке вопрос о поощрении активно работающих не освобожденных членов профкома.

Х. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

10. Профком обязуется:

10.1. 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.

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

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

10.4. 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.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в суде.

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

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

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

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

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

10.13. Участвовать в работе комиссий ДЮСАШ № 15 по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

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

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

10.16. Оказывать ежегодную материальную помощь нуждающимся членам профсоюза.

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

XI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В НЕГО ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

11.6. Настоящее соглашение действует в течение трех лет со дня подписания.

11.7. Переговоры по заключению нового соглашения будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного соглашения.

Приложения к договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Положение об оплате труда работников учреждения.
3. Соглашение по охране труда.
4. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

Список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием предоставляемого им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска - НЕТ