

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ Г. ВЛАДИМИРА
«СПЕЦИАЛИЗИРОВАННАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ
ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА ПО СПОРТИВНОЙ ГИМНАСТИКЕ
ИМ.Н.Г.ТОЛКАЧЕВА»

г.Владимир, Спортивный переулок, дом 1, тел. 8 4922 32-55-12

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015-2018 г.г.

От работодателя:

Директор МБОУДОД г. Владимира
«СДЮСШОР по спортивной
гимнастике им Н.Г.Толкачева»

В.И.Иванчук
«12» 2015 г.



От работников:

Председатель ПК



М.А.Петрова
2015 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Департамент по труду и занятости населения
администрации Владимирской области

Рег. № 6684 от 04.03.2016

(Ал. Абрамов)

Ф.И.О.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем, в лице директора, и работниками, в лице председателя профсоюзного комитета, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей г. Владимира «СДЮСШОР по спортивной гимнастике им. Н.Г. Толкачева».

1.2. Коллективный договор составлен в соответствии с Конституцией Российской Федерации; Трудовым Кодексом Российской Федерации; Федеральным Законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012г. N 273 ФЗ "Об образовании в Российской Федерации"; Законом Владимирской области от 10.11.2006 № 161-ОЗ «Об образовании»; Региональным Соглашением между администрацией Владимирской области, областным объединением организаций профсоюзов, иными нормативными правовыми актами, Уставом МОУДОД «СДЮСШОР по спортивной гимнастике им. Н.Г. Толкачева» г. Владимира.

1.3. Договор направлен на регулирование социально-трудовых, профессиональных отношений между работодателем и работниками школы.

1.4. Предметом настоящего договора являются дополнительные положения об улучшении условий труда и его оплаты, социального обслуживания работников, гарантий и льгот предоставляемых работодателем.

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

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

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

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

1.9. 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.

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

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

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

1.13. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства

1.14. Лица, вновь поступающие на работу, должны быть ознакомлены работодателем с действующим коллективным договором.

II. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовой договор заключается с работником образовательного учреждения дополнительного образования детей «СДЮСШОР по спортивной гимнастике им. Н.Г.Толкачева» в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. Трудовой договор с работником может быть заключен на определенный и неопределенный срок в соответствии со ст. 58, 59 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.3. При заключении трудового договора

- с лицами для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением объема оказываемых услуг;

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;
- с заместителями руководителей и главными бухгалтерами,

учитывается мнение профкома учреждения в отношении его вида (*срочный или бессрочный*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ.

2.4. Профком имеет право обратиться в органы Федеральной инспекции труда по вопросу установления достаточности оснований для заключения трудового договора на определенный срок (*ч.5, ст. 58 ТК РФ*).

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию по соответствующей должности, испытание не устанавливается.

2.6. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в СДЮСШОР с учетом мнения профкома. Работодатель составляет тарификации педагогических, руководящих и работников обслуживающего персонала в срок до 01 сентября, а также своевременно уточняет тарификации педагогических работников в связи с новыми условиями оплаты труда, изменением педагогического стажа, образования, почетного звания, категории по итогам аттестации.

2.8. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения ему возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренерам-преподавателям в течение учебного года возможны:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в следующих случаях:

- уменьшение количества часов по учебному плану и программе, сокращение количества групп и учащихся;

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

- восстановление на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- выход на работу сотрудницы, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие сотрудника не требуется.

2.10. О внесении существенных изменений в условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 Трудового кодекса РФ).

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.12. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника. Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК РФ).

2.13. Расторжение трудового договора по пункту 11 статьи 77 ТК РФ, в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании (*ст. 84 ТК РФ*), не применяется в отношении работников, заключивших трудовой договор до 01.02.2002 года.

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

2.15. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет;
- женщины, имеющие двух или более детей в возрасте от трёх до шести лет;
- одинокие матери (отцы), имеющие на своем иждивении детей до 16 лет.

2.16. Высвободившимся работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансии. В случае расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников предоставляются компенсации предусмотренные действующим законодательством следующим категориям:

- женщинам, имеющим на своем иждивении двух или более детей в возрасте от трех до шести лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим на своем иждивении ребенка до 16 лет.

2.17. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных законодательством (*ст. 178 ТК РФ*), производится также при увольнении по основаниям:

- отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (*п. 7, ст. 77 ТК РФ*);
- отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (*п. 8, ст. 77 ТК РФ*);
- не избрание на должность (*п. 3, ст. 83 ТК РФ*).

2.18. Уведомление профкома в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ 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.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 2 раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются: 1 и 16 число текущего месяца.

3.2. На работников распространяется система оплаты труда, установленная для работников образовательного учреждения коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами образовательного учреждения в соответствии с федеральным законодательством, законодательством субъектов Российской Федерации и нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Оплата труда всех

работников (за исключением спортсменов-инструкторов) производится в соответствии с Постановлением Главы г. Владимира от 01.09.2008 года № 3230 с учетом дополнений и изменений к ним. Оплата труда по должности «спортсмен-инструктор» производится в соответствии с отраслевым положением по оплате труда работников муниципальных учреждений, а именно Постановление Главы г. Владимира от 07.10.2008 года № 3685 с учетом дополнений и изменений к ним.

3.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) состоит из базового должностного оклада (базовой ставки заработной платы) в соответствии с занимаемой должностью, умноженной на повышающие коэффициенты:

- по занимаемой должности, по уровню образования, по стажу работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;
- по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;
- по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала, руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий;
- работники профессии рабочих, а именно водитель автомобиля имеющий водительское удостоверение с категориями В, С, D (категория "D" - автомобили, предназначенные для перевозки пассажиров и имеющие более восьми сидячих мест, помимо сиденья водителя. Водительское удостоверение категории D позволяет управлять автобусами различных размеров, не зависимо от их разрешенной максимальной массы, а также автобусами с прицепом, разрешенная максимальная масса которого не превышает 750 кг.) приравниваются к 4 квалификационному уровню согласно Наименования профессий рабочих, предусмотренных 1-3 квалификационными уровнями настоящей профессиональной квалификационной группы, выполняющих важные (особо важные) и ответственные (особо ответственные работы). Водители автобусов (автомобилей имеющие посадочные места свыше восьми посадочных мест, помимо сиденья водителя) имеющие 1-й класс и занятые перевозкой обучающихся (детей, воспитанников).

3.4. Заработка плата исчисляется согласно схеме расчёта должностных окладов (ставок заработной платы) работников учреждения, включая выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и иные выплаты к должностному окладу (ставке заработной платы), предусмотренные законодательством, которые устанавливаются коллективным договором, соглашением, локальными нормативными актами учреждения.

3.5. Распределение стимулирующего фонда учреждения производится в соответствии с Положением о материальном стимулировании сотрудников школы согласованным с Председателем Профсоюзного комитета МБОУ ДОД «СДЮСШОР по спортивной гимнастике им. Н.Г. Толкачева». Профсоюзный комитет осуществляет правильность расходования фонда оплаты труда, выплат надбавок и доплат, материального поощрения (стимулирующего фонда) согласно ст.53 ТК РФ и ст. 11/19 Федерального Закона «О профессиональных Союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Проверка правильности установления должностных окладов и тарифных ставок работников и штатного расписания.

Контроль своевременности изменения тарификации педагогических работников.

Участие в работе аттестационной комиссии образовательного Учреждения.

Ходатайство перед Работодателем о поощрении работников.

Внесение предложений об изменении Устава школы, а также других документов, регламентирующих педагогическую, воспитательную либо иную деятельность коллектива, издаваемых в образовательном учреждении.

3.6. Работник, не получивший заработную плату в сроки, установленные настоящим коллективным договором, или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу, письменно предупредив об этом работодателя, на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ (ч.2).

При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию (ст. 4 ТК РФ).

3.7. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при окончании действия квалификационной категории – со дня окончания пятого учебного года.

3.8. При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.9. Штатное расписание и тарификационные списки учреждения формируются с учетом установленной предельной наполняемости групп.

3.10. Заработка плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении закона), взыскивается с работника либо в текущем месяце, либо в следующем месяце после допущения ошибки; по истечении этого времени излишне выплаченная заработка плата может быть удержанна только с письменного согласия работника учреждения.

3.11. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата её не в полном размере, рассматривается как принудительный труд, который запрещён ст. 4 ТК РФ.

3.12. Руководитель учреждения своевременно знакомит всех работников с условиями (тарификацией) оплаты труда.

3.13 Работодатель обязуется:

3.13.1. при выплате заработной платы в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведённых удержаний с предоставлением каждому работнику расчётного листка ст. 136 ТК РФ

3.13.2. производить выплату отпускных не позднее чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ), выплаты при увольнении — в последний день работы (ст.80 ТК РФ)

3.13.3. при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении производить денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

3.13.4. производить оплату труда в выходной и нерабочий праздничный день при выходе сотрудника на работу в случае производственной необходимости согласно приказу руководителя СДЮСШОР не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.14. Педагогическим работникам применить коэффициент специфики - величина к базовому окладу 1,03 за работу с книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями на основании Постановления Главы г. Владимира от 01.09.2008 года № 3230 с учетом дополнений и изменений к ним.

3.15. С письменного согласия работника допускается его привлечение к работе, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в случае неявки сменяющего работника или родителей. Оплата в данном случае производится как за сверхурочную работу в соответствии со ст.152 ТК РФ

- 3.16. Работодатель выплачивает работникам за счёт собственных средств пособие по временной нетрудоспособности за первые три дня согласно общему трудовому стажу в соответствии с действующим трудовым законодательством.
- 3.17. Совместным решением работодателя и выбранного профсоюзного органа образовательного учреждения средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на премирование и на оказание материальной помощи работникам учреждениях.
- 3.18. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несёт руководитель учреждения.
- 3.19. Профсоюзный орган образовательного учреждения:
- 3.19.1. Принимает участие в работе комиссии по разработке локальных нормативных актов учреждения по оплате труда.
 - 3.19.2. Осуществляет общественный контроль за соблюдением правовых норм по оплате труда, своевременной и в полном объёме выплатой заработной платы работникам.
 - 3.19.3. Представляет и защищает трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.
- IV. Рабочее время и время отдыха**
- Стороны пришли к соглашению о том, что:
- 4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием учебно-тренировочных занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 4.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов тренерско-преподавательской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.
- Для медицинских работников учреждения устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 39 часов в неделю.
- 4.3. Для работников с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск согласно Трудовому законодательству РФ.
- 4.4. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать сотрудников 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.
- 4.5. Привлекать педагогических работников к дежурству по школе в соответствии с графиком дежурств, по согласованию с профсоюзным комитетом. Составлять графики дежурств по школе. А также привлекать педагогических работников в каникулярное время, не совпадающих с очередным отпуском к педагогической, организационной и хозяйственным работам.
- 4.6. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и др.) в пределах установленного им рабочего времени.
- 4.7. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников составляет 42 календарных дня в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 01.10.2002 г. № 724.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в соответствии со ст.267 Трудового кодекса РФ.

Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска остальных сотрудников учреждения составляет 28 календарных дней, в том числе медицинских работников.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения 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 отпуска и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

4.9. Работникам предоставляется дополнительный отпуск за свой счет в следующих случаях (ч.2 ст.116 ТК РФ): (в календарных днях):

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 дней;
- для проводов детей в армию – 5 дней;
- бракосочетание работника – 5 дней, бракосочетание детей работника – 5 дней;
- в связи со смертью близких родственников – 5 дней.

4.10. Педагогическим работникам каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности может быть предоставлен длительный административный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых руководителем и Уставом учреждения.

V. Социальные гарантии, льготы и компенсации

5.1. При проведении аттестации педагогических и руководящих работников СДЮСШОР по спортивной гимнастике соблюдаются следующие условия:

5.2. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательных учреждений, установленная в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует с даты принятия решения аттестационной комиссией в течение пяти лет.

5.3. Расчет среднего дневного заработка для оплаты:

- ежегодного оплачиваемого и учебного отпусков,
- командировок,
- курсов

производиться исходя из факта начисления заработной платы и фактически отработанного времени за двенадцать (12) месяцев, предшествующих моменту выплат. (ст. 139 ТК РФ).

VI. Охрана труда и здоровья

6.1. Руководитель обязуется обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст. 219 ТК РФ).

6.2. Руководитель обеспечивает проведение в учреждении аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией в сроки, установленные с учетом мнения профкома.

6.3. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучения, вводный инструктаж и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

6.4. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

6.5. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

6.6. Руководитель обеспечивает обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.7. Работодатель проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

6.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности либо, производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

6.9. Руководитель обеспечивает гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.10. Руководитель оказывает 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 здоровье и безопасные условия труда принимает меры по их устранению.

6.11. У вновь принятого на работу должна быть в наличии медицинская книжка нового образца с отметкой о прохождении медицинского осмотра. Руководитель, в свою очередь, обеспечивает прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников учреждения один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.12. Руководитель гарантирует наличие оборудованной комнаты для отдыха работников.

6.13. Руководитель один раз в полгода информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

VII. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (согласно личным заявлениям).

7.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, руководитель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника в размере 10 процентов.

7.3. Взаимодействие руководителя с профкомом осуществляется посредством:

- учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения профкома, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов является окончательным и обязательным для сторон;
- согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

7.4. С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу согласно пункту 2.3. настоящего Договора;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 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*);
- составление графиков сменности (*ст. 103 ТК РФ*);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом более 2 часов ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за исключением оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (*ст. 123 ТК РФ*);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (*ст. 180 ТК РФ*);
- утверждение формы расчетного листка (*ст. 136 ТК РФ*);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (*ст. 196 ТК РФ*);
- определение сроков проведения аттестации рабочих мест;
- изменение существенных условий труда.

7.5. С учетом мотивированного мнения профкома производится:

- распределение учебной нагрузки, утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок и доплат, производимых из общего фонда оплаты труда (тарифного и надтарифного);
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников организации;
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:
 - ✓ прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);
 - ✓ нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
 - повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
 - применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами профкома;
- временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости работников, являющихся членами профкома.

7.7. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится:

- увольнение членов профкома в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

► сокращение численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ);

► несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

► неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

7.8. Члены профсоюзных комитетов освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов на съезды, конференции, созываемые профсоюзом, в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (*ч.3 ст. 374 ТК РФ*).

7.9. На время осуществления полномочий работником, в связи с избранием его в профсоюзный орган с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок (*ст. 59 ТК РФ: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы*).

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

VIII. Обязательства профсоюзного комитета

Профком обязуется:

8.1. 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 Трудовым кодексом Российской Федерации. 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.

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

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

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

8.5. 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).

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

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

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

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

8.10. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.11. Осуществлять культурно-massовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 9.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений.
- 9.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможное для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективно договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.
- 9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

X. Отдельными приложениями к коллективному договору и самостоятельными нормативно-правовыми актами Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Специализированная детско-юношеская спортивная школа Олимпийского резерва по спортивной гимнастике им. Н.Г. Толкачева» являются:

- 1) **Правила внутреннего трудового распорядка** Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Специализированная детско-юношеская спортивная школа Олимпийского резерва по спортивной гимнастике им. Н.Г. Толкачева»
- 2) **Положение о материальном стимулировании работников** Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Специализированная детско-юношеская спортивная школа Олимпийского резерва по спортивной гимнастике им. Н.Г. Толкачева»

Принято на общем собрании трудового коллектива.

Протокол № 1 от « 12 » января 2015 г.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей г. Владимира
«Специализированная детско-юношеская спортивная школа
Олимпийского резерва по спортивной гимнастике им. Н.Г. Толкачева»

г.Владimir, Спортивный переулок, дом 1, тел. 8 4922 32-55-12

Дополнения и изменения к КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

на 2015-2018 г.г.

От работодателя:

Директор МБОУ ДОД
«СДЮСШОР по спортивной
гимнастике им. Н.Г. Толкачева»

«10 » июня 2015 г.



От работников:

Председатель ПК



М.А.Петрова
Мария Петрова 2015 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Департамент по труду и занятости населения
администрации Владимирской области

Reg. № 6718 от 18.08.2015

подпись

(А.П. АБРАМОВ)

Ф.И.О.

IV. Рабочее время и время отдыха

Пункт 4.9. Заменить словами: Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ч.2 ст. 128 ТК РФ):

- при рождении ребенка в семье (мужу) – 5 календарных дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства – 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию – 5 календарных дней;
- бракосочетание работника – 5 календарных дней;
- бракосочетание детей работника – 5 календарных дней;
- в связи со смертью близких родственников – 5 календарных дней.

Принято на общем собрании трудового коллектива.

Протокол № 4 от « 10 » марта 2015 г.

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**
пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью ООО "Газтранзит".

Директор МБОУ ДОД
«СДЮСШОР по спортивной
гимнастике им. Н.Г. Толкачева»

листа (-ов).

В.І. Іванчук



20
15 г.

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного образования детей г. Владимира
«Специализированная детско-юношеская спортивная школа
Олимпийского резерва по спортивной гимнастике им. Н.Г. Толкачева»

г.Владимир, Спортивный переулок, дом 1, тел. 8 4922 32-55-12

**Дополнения и изменения к
КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
на 2015-2018 г.г.**

От работодателя:

Директор МБОУ ДОД
«СДЮСШОР по спортивной
гимнастике им. Н.Г. Толкачева»



«24» *августа* 2015 г.

В.И. Иванчук

От работников:

Председатель ПК



М.А.Петрова
«24» *августа* 2015 г.



III. Оплата и нормирование труда

Пункт 3.1. Изменить и изложить в следующей редакции:

Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц 2 раза в месяц в денежной форме. Днями выплаты заработной платы является: 5 и 20 число текущего месяца.

IV. Рабочее время и время отдыха

Пункт 4.9. Изменить и изложить в следующей редакции:

Согласно ст. 128 ТК РФ 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.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до пяти календарных дней.

Принято на общем собрании трудового коллектива.

Протокол № 5 от « 24 » апреля 2015 г.

**ДОПОЛНЕНИЯ И ИЗМЕНЕНИЯ
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ**
пронумеровано, прошнуровано и скреплено
печатью

21962

листа (-ов).

Директор МБОУ ДОД
«СДЮСШОР по спортивной
гимнастике им. Н.Г.Голкачева»

В.И. Иванчук

20 *15* г.

