Согласовано :
Председатель профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ
Сафонова Н.В. Сафонова

Утверждаю:
Директор МБУ ДО ДЮСШ
Гузий Е.О. _____

Евгений Онуфрович Гузий

Подписано цифровой подписью: Евгений Онуфрович Гузий
Дата: 2021.10.10 15:33:08 +08'00'

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения

Дополнительного образования

«Детско-юношеская спортивная школа»

рп. Магистральный, Казачинского- Ленского района Иркутской области.

Срок действия с 01.01.2020 года по 31.12.2022 года

Между работодателем МБУ ДО ДЮСШ и профкомом (представителем работников) МБУ ДО ДЮСШ

Администрация Казачинско-Ленского муниципального района Иркутской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 01/20
"23" 01 2020 г.
главный специалист (должность) Литвинова (подпись) Е.В. (ФИО)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования "Детско-юношеская спортивная школа"

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с:

-Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ)

- Федеральным законом от 12 января 1996 года № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

- Федеральным законом от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

- Территориальным отраслевым соглашением по организациям образования.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

• работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя профсоюзной организации (далее профком) – **Сафоновой Натальи Васильевны**;

• работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО ДЮСШ **Гузий Евгения Онуфровича.**

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

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, преобразования) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) профкома

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения (по согласованию) профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных и нормативных актов;

- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУ ДО ДЮСШ и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы условий ее выполнения.
2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст.57 ТК РФ).
2.6. 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).
2.7. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.
2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
3.3. Работодатель обязуется:
3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).
3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
3.3.3 В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.
3.3.4. 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, питание, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.
3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.
3.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:
4.1. Уведомлять 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). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.
4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) профкома (ст. 82 ТК РФ).
4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов. Квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.
4.5. Стороны договорились, что высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1 В течение ежедневной работы работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания, который используется работниками по их усмотрению и в рабочее время не включается. Продолжительность перерыва 1 час, время предоставления устанавливается в Правилах внутреннего распорядка.

5.2 Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, или в закрытых не обогреваемых помещениях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязуется обеспечить оборудование помещения для обогрева и отдыха работников.

5.3 Работодатель предоставляет работникам дневной смены два 10-минутных перерыва для кратковременного отдыха в 10 часов и в 15 часов.

5.4 Установить:

ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 28 календарных дней – в соответствии со статьей 115 ТК РФ;
- 31 к.д. - работникам моложе 18 лет;
- 30 к.д. - инвалидам;
- 42 к.д. – тренерам-преподавателям, методисту, заместителю директора и директору ДЮСШ (постановление правительства РФ от 01.10.2002 г № 724)

ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 16 к.д. – работающим в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, согласно со статьей 321 ТК РФ;
- до 7 календарных дней для работников с ненормированным рабочим днем

5.5 По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.6 Отпуска работникам предоставляются по составленному за две недели до начала календарного года графику, согласованному с Представителем трудового коллектива. При этом на момент ухода в отпуск администрация должна производить полный расчет и выплату отпускных не позднее 3 дней до ухода в отпуск.

5.7 Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Представителем трудового коллектива, обязуются утвердить и довести до сведения всех работников предприятия график ежегодных отпусков.

5.8 Отзыв работника с отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

5.9 Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин.

5.10. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным статьями 114-128 ТК РФ.

Запрещается не предоставления ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

5.11. Стороны пришли к соглашению, что работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения среднего заработка помимо случаев, предусмотренных законодательством о труде РФ:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 кал.дней в году.
- работающим инвалидам – до 60 кал.дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников (родители, дети, родные братья и сёстры) – пять календарных дней.
- родителям, воспитывающих детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году;
- в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- для проводов детей на военную службу – 3 календарных дня;
- дополнительный выходной день без сохранения заработной платы ежемесячно предоставляется по письменному заявлению родителя (опекуна, попечителя), работающего в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющего ребенка в возрасте до 16 лет (ст. 319 ТК РФ).
- 4 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц работнику для ухода за ребенком-инвалидом в дни, указанные в письменном заявлении работника (ст. 262 ТК РФ).

5.12 Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утверждаемыми Работодателем и Представителем трудового коллектива.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы» , согласованного Районным отделом образования.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме, путём перечисления на лицевые счета карты МИР . Днями выплаты заработной платы являются: аванс 25 числа месяца текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца 10 числа месяца, следующего за отчетным. Если дата выплаты заработной платы

приходится на выходной или праздничный день, выплата производится накануне.
6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы», согласованного с Районным отделом образования.
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящим в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.
6.5. Изменение оплаты труда работников учреждения, ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
- при получении образования или восстановления 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 непрерывной работе (доплата за выслугу лет): при работе от 5 до 10 лет- 5% от оклада, от 10-15 лет 10% , от 15-20 лет 15 %, от 20-25 лет 20 %, свыше 25 лет -25%.
- при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из размера оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
6.6 Работодатель обязуется:
6.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.
6.6.2. 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).
6.6.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного и территориальных соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор ДЮСШ.

7.ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

РАБОТОДАТЕЛЬ ОБЯЗУЕТСЯ:
7.1 Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего на предприятии создается комиссия по социальному страхованию из представителей

администрации и членов трудового коллектива, которая рассматривает вопросы оздоровления работников и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации.

7.2 Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение работников, путевок в оздоровительные лагеря для детей работников организации и другие мероприятия в пределах установленного лимита.

7.3 Выдавать работникам пособия, определенные законодательством. Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

7.4 Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую помощь работникам по основному месту работы в размере 4000 рублей за счет средств учреждения, в следующих случаях:

1) причинение работнику материального ущерба в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, грабежа, иного противоправного посягательства на жизнь, здоровье, имущество работника;

2) материальные затруднения, вызванные болезнью (травмой) работника или члена его семьи;

3) смерть члена семьи работника;

4) в связи с рождением ребёнка;

5) регистрация брака работника;

6) юбилейная дата с 50 лет;

7) при увольнении в связи с выходом на страховую пенсию по старости

7.5 При предоставлении ежегодного основного оплачиваемого отпуска, либо разделение в установленном законодательством РФ порядке ежегодного оплачиваемого отпуска на части-при предоставлении одной из частей данного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней, штатным работникам учреждения предоставляется материальная помощь к отпуску один раз в календарный год в размере одного должностного оклада, заместителям руководителя и главному бухгалтеру – в размере 10000 (десять тысяч) рублей, руководителю – в размере 15000 (пятнадцать тысяч) рублей. Районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в местностях приравненных к районам Крайнего Севера на материальную помощь не начисляются.

7.6 Предоставлять одному из родителей – сотруднику предприятия, чьи дети идут первый раз в общеобразовательную школу неоплачиваемый день отпуска 1 сентября, не зачитывающийся в счет ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.7 Выплаты страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством, а также по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний,

производится за счёт средств Фонда Социального Страхования Иркутской области напрямую на расчетный счет работника.

7.8 Выплаты с сохранением среднемесячного заработка производить согласно Постановления об особенностях исчисления средней заработной платы, утвержденным Постановлением Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 (в ред. Постановления Правительства РФ от 11.11.2009 № 916), установив расчетный период с 1-го до 1-го числа, предшествующим месяцу наступления события.

7.9 Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно производится один раз в два года по фактическим расходам. (ст. 325 ТК РФ)

Работодатель также оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно иждивенцам (учащимся школ, студентам техникумов, колледжей и ВУЗов, обучающимся по очной форме обучения (до 23 лет), фактически проживающим с работником; жене, осуществляющей уход за детьми до 14 лет, независимо от времени использования отпуска работника.

7.10 Оплата стоимости проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

7.11 Выплаты, предусмотренные п.п.7.9-7.10 настоящего договора являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно и провоза багажа.

7.12 Оплачивать проезд больным к месту лечения и обратно один раз в год, по назначению врачебной комиссии в пределах Иркутской области.

7.13 Не допускать увольнения лиц предпенсионного возраста (за год до установленного срока пенсии), при сокращении штатов, кроме нарушителей трудовой и производственной дисциплины.

7.14 В случае переезда работника из района Крайнего Севера и приравненных к нему местностей к новому месту жительства в связи с прекращением или расторжением трудового договора (контракта) по основаниям, предусмотренным законодательством РФ (за исключением увольнения за виновные действия) оплачивать стоимость проезда работника и членов его семьи, провоза багажа до 5 тонн по фактическим расходам в пределах Российской Федерации.

Работодатель обязуется:

7.15 Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работающих.

7.16 Обеспечить гласность об имеющихся возможностях предприятия по оздоровлению работников.

7.17 Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых прежде всего лиц, остро нуждающихся в лечении.

8. ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

8.1.Знакомит работников при приеме на работу с требованиями охраны труда.
8.2. На каждом рабочем месте обеспечивает условия труда, соответствующие требованиям нормативных документов по охране труда.

8.3. Разрабатывает совместно с профкомом ежегодное соглашение по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

8.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спец.одежды, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств.

8.5. Своевременно проводит обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников учреждения.

8.6. В установленном порядке проводит расследование несчастных случаев с работниками и воспитанниками.
8.7. Выполняет в установленные сроки мероприятия по улучшению условий и охраны труда.

8.8. Обеспечивает ежегодное проведение замеров сопротивления электроизоляции и заземления электрооборудования и компьютеров.

8.9. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях. При понижении температуры ниже 17^0 С (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры ниже 14^0 С в помещении занятия прекращаются.

8.10. Устанавливает конкретные размеры надбавок к заработной плате работникам, занятым на тяжелых работах и на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.11. Информирует работников под расписку об условиях и охране труда на их рабочих местах и полагающимся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

8.12. Обеспечивает ответственного за состояние охраны труда учреждения нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

8.13. Обеспечивает в соответствии с законодательством бесплатное прохождение работниками периодических медицинских осмотров.

8.14. Обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами.

8.15. Обеспечивает проведение аттестации рабочих мест по условиям труда.

8.16. Создает совместно с профкомом на приоритетной основе комиссию по охране труда.

8.17. Предоставляет уполномоченным профкома по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей не менее двух часов рабочего времени в неделю выплатой за счет средств организации в размере среднего заработка.

8.18. Возмещает расходы на погребение работников, умерших, в результате несчастного случая на производстве.

8.19. Выделяет и оборудует комнату для отдыха работников.

Профком:

8.20. Осуществляет контроль за соблюдением работодателем законодательства об охране труда.

8.21. Избирает из состава трудового коллектива уполномоченных по охране труда.

8.22. _Принимает участие в создании и работе совместной комиссии по охране труда.

8.23. Принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве с работниками учреждения.

8.24. Обращается к работодателю с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.25. Принимает участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных коллективным договором.

8.26. В случае грубых нарушений требований охраны труда (отсутствие нормальной освещенности и вентиляции, низкая температура в помещениях, повышенный шум и т.д.) профком в праве требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых 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 с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

9.5. 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.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет территориальной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
9.7. 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.
9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
9.9. Работодатель представляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.
9.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.
9.11. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82 374 ТК РФ)
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)
-разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)
-запрещение работы в выходные дни 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)
- установления перечня должностей работников ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ)
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные 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. 196ТКРФ).

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

10. Профком обязуется:
10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально- трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом» и ТК РФ.
10.2 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.
10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
10.5. 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).
10.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
10.7 Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с райкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.
10.9 Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации

педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
10.10 Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
10.11. Оказывать материальную помощь из средств профсоюза членам профсоюза в случае смерти близких родственников, болезни, свадьбы детей и собственной, а также юбилейных дат (20, 25,30,35 и т.д.)
10.12. Совместно с администрацией осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА, ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

11. Стороны договорились:
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. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности

для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения- забастовки.

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

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

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

Коллективный договор утвержден на общем собрании трудового коллектива.

12.ПОДПИСИ СТОРОН.

Директор
МБУ ДО ДЮСШ
_____ Е.О. Гузий

председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО ДЮСШ
_____ Н.В. Сафонова

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ:

1. Правила внутреннего трудового распорядка;
2. Перечень работников с ненормированным рабочим днём.

Дополнительное соглашение

к коллективному договору от 23 января 2020 года № 01/20

Между МБУ ДО ДЮСШ и работниками МБУ ДО ДЮСШ

Утверждено протоколом от 28 февраля 2020 года

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (МБУ ДО ДЮСШ), в лице директора *Гузий Евгения Онуфровича* с одной стороны и представителя работников Председателя профсоюзной организации работников МБУ ДО ДЮСШ в лице *Сафоновой Натальи Васильевны* с другой стороны, заключили настоящее дополнительное соглашение к коллективному договору о нижеследующем:

1. п.п. 2 пункта 6.5 раздела 6 Коллективного договора исключить.
2. Раздел 6 пункт 6.5 дополнить следующим пунктом:
   - оплату труда педагогических работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в приложении 3, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы.

3. Изменения вступают в силу с 28 февраля 2020 года.

Директор МБУ ДО ДЮСШ

Е.О.Гузий_____

Председатель первичной

профсоюзной организации

Н.В. Сафонова_____

Администрация Казачинско-Ленского муниципального района Иркутской области
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
Рег. № 06/20
"08" 04 2020 г.
главный специалист (должность) (подпись) Литвинова Е.В.

Приложение 3

К Коллективному договору

Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой учитывается квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель, преподаватель	Тренер-преподаватель, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля дополнительной работы с профилем работы по основной должности)