

Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
Меленковского района
Владимирской области
на 2017-2019 годы.

Принят на собрании трудового коллектива
«27» марта 2017 г.

От работодателя:

Директор МБУ ДО «ДЮСШ»
Меленковского района

С.Г. Захаров



М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО «ДЮСШ»

П.П. Савосто

М.П.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Департамент по труду и занятости населения
администрации Владимирской области

Рег. № 8446 от 13.04.2017г.

А.В. Григорьев (подпись) (И.О.)

Адрес: 602102
Владимирская область
г. Меленки
ул. Калинина, д. 36

Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
Меленковского района
Владимирской области
на 2017-2019 годы.

Принят на собрании трудового коллектива
«__» _____ 2017 г.

От работодателя:

Директор МБУ ДО «ДЮСШ»
Меленковского района
_____ С.Г. Захаров

М.П.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО «ДЮСШ»
_____ П.П. Савосто

М.П.

Адрес: 602102
Владимирская область
г. Меленки
ул. Калинина, д. 36

І. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в учреждении. Договор заключен с целью определения взаимных обстоятельств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников.

Сторонами являются:

работники учреждения (*Приложение 1*), в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации **Савосто Петра Петровича**,
работодатель в лице директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Меленковского района (далее ДЮСШ) **Захарова Сергея Геннадьевича**.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами.

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

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

1.5. Стороны договорились:

1.5.1. текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания;

1.5.2. профком обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При внесении изменений и дополнений, заинтересованная сторона вносит соответствующее предложение о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством. Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и дополнительным соглашением.

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. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания, на уведомительную регистрацию в Департамент по труду и занятости.

1.12. Настоящий коллективный договор вступает в силу с «27» февраля 2017 г. и действует в течение 3 лет со дня подписания до «26» февраля 2020 г.

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

1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

II. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ

КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

2.1. совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;

2.2. осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и ежегодно отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников;

2.3. рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;

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

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

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, УСЛОВИЯ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ.

Стороны договорились:

3.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются Трудовым законодательством РФ.

3.2. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, предусмотренных законом.

3.3. Условия, оговариваемые при заключении трудовых договоров, не могут ухудшать положение работников, определенное законодательством о труде.

3.4. Работодатель или его полномочный представитель обязан до подписания 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.

3.5. 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.

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении по согласованию с профкомом. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

3.7. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методического кабинета, центра внешкольной работы) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.9. Учебная нагрузка тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - восстановления на работу тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу работника, прервавшего отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.11. Работодатель предоставляет педагогическим работникам один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.12. Работодатель принимает меры:

3.12.1. по своевременной аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности;

3.12.2. не препятствует педагогическим работникам в прохождении аттестации на первую и высшую категории;

3.12.3. в случае истечения срока действия первой и высшей квалификационной категории педагогических работников во время нахождения в отпусках по беременности и родам, уходу за ребенком до 1,5 лет при выходе их на работу сохранять должностной оклад по первой или высшей категории не более чем на один год.

3.13. Работодатель обязуется:

3.13.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

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

3.13.3. 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)

3.13.4. 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

3.14. Сообщать ПК первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 82 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 3-х месяцев.

3.15. Массовые высвобождения работников, связанные с ликвидацией, перепрофилированием образовательного учреждения по инициативе работодателя могут осуществляться лишь при условии предварительного письменного уведомления профсоюзного комитета. Уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование, проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.16. 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.

3.17. При сокращении численности или штата 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.

3.18. 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.

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

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

4.3. 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 педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

- 18 часов преподавательской работы в неделю тренерам-преподавателям учреждения,
- 36 часов преподавательской работы в неделю инструктору-методисту ДЮСШ.

Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (занимающегося), регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки.

Предельный объем учебной нагрузки работников учреждения устанавливается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а

также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. Тренерам-преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный от преподавательской работы день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

4.7. 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.

4.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.9. Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальный и устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Общегодовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращён не более чем на 25 %.

4.10. В зимнее время года при отсутствии освещённой лыжной трассы разрешается проводить занятия одновременно с двумя группами детей, занимающихся лыжным спортом.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

4.12. Работодатель обязуется:

4.12.1. Предоставлять работникам дополнительный оплачиваемый отпуск с сохранением заработной платы:

- при рождении ребенка в семье – 1 день;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 день;

4.12.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником согласно статье 128 ТК РФ, а также родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней.

4.12.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

4.13. Продолжительность рабочей недели для руководителя учреждения, административно-хозяйственного и обслуживающего персонала устанавливается согласно Правилам внутреннего распорядка - пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю.

Режим работы, время перерыва для отдыха и питания устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Начало рабочего дня – 8.00, окончание – 17.00, перерыв на обеденный отдых 12.00 – 13.00.

4.14. Рабочее время тренеров-преподавателей в период учебного года определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера-преподавателя в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.15. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

4.16. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

4.17. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

4.18. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия ПК первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Стороны исходят из того, что оплата труда работников ДЮСШ осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений отрасли образования на территории Меленковского района», утвержденного решением Меленковского районного Совета народных депутатов № 84/6 от 28.08.2008г. и Положения ДЮСШ о компенсационных, стимулирующих и других выплатах (*Приложение № 2*).

5.2. Обязанности работодателя:

5.2.1. Ежегодно составлять и утверждать тарификацию педагогических работников, знакомить с тарификационным списком каждого работника. Своевременно, не позднее, чем за два месяца, знакомить работников школы с возможными изменениями условий оплаты труда.

5.2.2. Информировать коллектив не реже одного раза в полугодие о размерах финансовых поступлений и использовании фонда оплаты труда.

5.2.3. Своевременно подавать документы для выплаты заработной платы работникам школы. Извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Заработную плату выплачивать в полном объеме 22 числа текущего и 6 числа последующего месяцев.

5.2.4. Командировочные расходы в период повышения квалификации и переподготовки кадров выплачивать авансом или в срок не позднее 3-х дней по возвращении из командировки при сохранении среднего заработка.

5.3. Обязанности профкома:

5.3.1. Контролировать:

- расходование фонда оплаты труда,
- установление должностных окладов и ставок работников,
- своевременность изменения условий оплаты труда,
- своевременность выплаты заработной платы.

5.3.2. Ходатайствует перед работодателем о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда, присвоение почетного звания и т.д.

VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6. Работодатель обязуется:

6.1. 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 (*Приложение 3*) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома, с последующей сертификацией.

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

6.3. 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 учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

6.5. 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 (*Приложение 4*).

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

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

6.8. 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).

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

6.10. 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.

6.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

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

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

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

6.15. 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.

6.16. 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.

6.17. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

6.18. Предоставлять работникам спортивный инвентарь для организации оздоровительно-спортивных мероприятий.

6.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов.

6.20. Профком обязуется своими организационными мерами оказывать содействие работодателю в создании надлежащих условий труда и отдыха работодателю в создании надлежащих условий труда и отдыха работников:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- оказывать материальную помощь работникам учреждения на санаторно-курортное лечение, на приобретение путевок для детей в оздоровительные лагеря.

VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7. Стороны договорились о том, что:

7.1. 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.

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

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

7.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ, по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения профкома.

7.5. 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, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

7.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной

организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.7. 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.

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

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

7.10. 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);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 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.

ХIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

8. 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 ТК РФ.

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.

8.4. Осуществить 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.

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

8.6. Направлять учредителю 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).

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

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

8.9. Участвовать в работе по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

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

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

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

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

8.15. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

8.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях оговоренных в договоре.

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

М. П.

Директор МБУ ДО «ДЮСШ»
Меленковского района
С.Г. Захаров

Председатель
профсоюзного комитета
П.П. Савосто

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
профсоюзного комитета

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «ДЮСШ»
Меленковского района

Савосто П.П.

Захаров С.Г.

ШТАТНОЕ РАСПИСАНИЕ
МБУ ДО «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
МЕЛЕНКОВСКОГО РАЙОНА

№ п/п	Наименование должности	Число ставок
1.	Директор школы	1,0
2.	Заместитель директора по УВР (учебно-воспитательной работе)	1,0
3.	Инструктор-методист	1,0
4.	Заместитель директора по АХЧ (административно-хозяйственной части)	1,0
5.	Фельдшер	1,0
6.	Секретарь-машинистка	1,0
7.	Уборщик служебных помещений	4,0
8.	Кладовщик	1,0
9.	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	3,0
10.	Сторож	4,66
11.	Водитель	1,0
12.	Тренер-преподаватель	количество ставок устанавливается ежегодно

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
профсоюзного комитета

Савосто П.П.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «ДЮСШ»
Меленковского района

Захаров С.Г.

ПОЛОЖЕНИЕ
о компенсационных, стимулирующих и других выплатах
работникам ДЮСШ в пределах фонда оплаты труда.

N п/п	Название доплат и надбавок	% к должностному окладу
1	За решение социальных вопросов председателю профкома	10
2	За выдачу заработной платы работникам ДЮСШ	50
3	За работу на снегоходе «Буран» в снежный период	До 80
4	За работу старшим-тренерам-преподавателям	До 25
5	За проведение районной Спартакиады школьников	До 100
6	За ненормированный рабочий день водителю автобуса	До 100
7	За безаварийную работу для водителя автобуса	До 80
8	За выполнение ремонтных работ водителю автобуса	До 80
9	За выполнение сезонных работ, связанных с уборкой прилегающей территории	До 50
10	За работу в двухсменном режиме	До 30
11	За напряжённость условий труда	До 80
12	За выполнение работ не входящих в круг основных	До 100
13	За организацию, проведение и оформление документации по мониторингу физической подготовленности учащихся школ и детских садов	До 50
14	За интенсивность труда с детьми во время проведения походов, учебно-тренировочных сборов, выездных соревнований, профильных, оздоровительных лагерей за пределами района	До 50
15	За высокую результативность труда при выполнении должностных обязанностей	До 200
16	За проведение занятий с учащимися специальной коррекционной школы-интернат 8 вида	До 20
17	Ответственному за безопасность дорожного движения и техническое состояние автобуса	До 50
18	Ответственному за технический надзор по эксплуатации оборудования котельной и газового водонагревателя	До 30
19	За создание и соблюдение условий противопожарной безопасности	До 30
20	За неблагоприятные условия труда операторам котельной	12
21	За работу в ночное время сторожам и операторам котельной	35
22	За стаж непрерывной работы	До 30
23	За работу с моющими средствами уборщикам служебных помещений	10
24	За подготовку к новому учебному году	До 100
25	За организацию и проведение мероприятий комплекса ГТО в Меленковском районе.	До 100

Доплаты и надбавки ежегодно устанавливаются приказом директора учреждения по согласованию с профкомом.

Положение о материальной помощи.

Работникам может выплачиваться материальная помощь в связи с профессиональным заболеванием, смертью члена семьи, со стихийными бедствиями, а также к юбилейным датам (55 лет-женщины, 60 лет-мужчины) на основании личного заявления работника. Размер материальной помощи устанавливается приказом директора по согласованию с профкомитетом в пределах средств фонда оплаты труда.

Положение о премировании.

Работникам могут выплачиваться премиальные выплаты за высокую результативность труда. Размер премий устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом в пределах средств фонда оплаты труда

СОГЛАСОВАНО:
Председатель
профсоюзного комитета

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «ДЮСШ»
Меленковского района

Савосто П.П.

Захаров С.Г.

СОГЛАШЕНИЕ по охране труда

№	Наименование мероприятия	Ответст.	Срок исполнения
ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ МЕРОПРИЯТИЯ			
1	Обучение и проверка знаний по охране труда: • первичное; • текущее	Директор школы	При приеме на работу. 2 раза в год
2	Оформление уголка, наглядных выставок	Председ. ПК, уполном. по охране труда	Постоянно
3	Разработка, утверждение и размножение инструкций по охране труда, отдельно по видам работ и отдельно по профессиям. Согласовывать с профкомом.	Директор школы, председ. ПК	Постоянно
4	Разработка и утверждение перечней профессий и видов работ учреждения: • работников, которым необходим предварительный и периодический медицинский осмотр; • работников, к которым предъявляются повышенные требования безопасности; • работники, которые обеспечиваются спец. одеждой, спец. обувью и др. средствами индивидуальной защиты; • работников, которым предлагается компенсация за работу в опасных и вредных условий труда	Директор школы, ответствен. по ОТ	К началу учебного года
5	Проведение общего технического осмотра зданий и др. сооружений на соответствие безопасной эксплуатации.	Комиссия по охране труда	Весна, осень
6	Организация и проведение административно – общественного контроля по охране труда в соответствии с утвержденным положением.	Комиссия по охране труда	1 раз в квартал
ЛЕЧЕБНО – ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ			
1	Предварительный и периодический мед. осмотр работников.	Директор школы, мед. работник	Постоянно
2	Оснащение мед. комнаты необходимыми медикаментами	Директор школы, мед. работник	Постоянно
3	Проведение бесед, лекций для работников учреждения по медицинским вопросам	Председ. ПК с приглашением медиц. работника	1 раз в квартал

МЕРОПРИЯТИЯ ПО ПОЖАРНОЙ БЕЗОПАСНОСТИ			
1	Разработка, утверждение по согласованию с профкомом инструкций о мерах пожарной безопасности.	Директор школы, председ. ПК	К началу учебного года
2	Укомплектование учреждения средствами пожаротушения	Завхоз	Постоянно
3	Контролировать состояние запасных эвакуационных выходов.	Завхоз, уполномоч. по ОТ	Постоянно
4	Разработать и обеспечить учреждение инструкцией и планом – схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара.	Директор школы, комиссия по ОТ	К началу учебного года
5	Организация обучения работающих и воспитанников учреждения мерам обеспечения пожарной безопасности, проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала.	Комиссия по ОТ	В течение года (2 раза в год)

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюзного комитета

Савосто П.П.

УТВЕРЖДАЮ:
Директор МБУ ДО «ДЮСШ» Меленковского района

Захаров С.Г.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ,

должностей, при работе на которых выдается бесплатно специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с приложением к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ № 997-н от 09.12.2014 г. «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда».

Наименование должности	Наименование спец. одежды, спец. обуви и СИЗ	Норма выдачи
Кладовщик	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 6 пар
Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов - Щиток защитный лицевой или очки защитные - Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее	1 шт. 1 пара 6 пар 12 пар до износа до износа
Сторож	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Сапоги резиновые с защитным подноском - Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 1 пара 12 пар
Оператор газ.котельной	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием	1 шт. 12 пар
Уборщик производственных и служебных помещений	- Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с полимерным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 6 пар 12 пар
Медицинский персонал (фельдшер)	- Халат х / б - Шапочка х / б - Перчатки резиновые	1 шт. 1 шт. 6 пар
Водитель	- Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий - Перчатки с точечным покрытием - Перчатки резиновые или из полимерных материалов	1 шт. 12 пар дежурные

