

Представитель работодателя:
Директор МБОУ ДО СШ
«Юбилейная»



М.А. Турин
(инициалы, фамилия)
«28» сентября 2017г.

От представителей работников:
Председатель профсоюзного
комитета первичной профсоюзной
организации МБОУ ДО СШ
«Юбилейная»



В.Ю.Скоробогатова
(инициалы, фамилия)
«28» сентября 2017г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования спортивная школа «Юбилейная»
муниципального образования город Краснодар
на 2017- 2020 годы

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения
Дата 28.09.17 № 525-3
г. с. е.с. Горькое 411


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

РАЗДЕЛ I

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования спортивная школа «Юбилейная» муниципального образования город Краснодар и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель - муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования спортивная школа «Юбилейная» муниципального образования город Краснодар (далее - Школа) в лице директора М.А.Тюрина

Работники - в лице первичной профсоюзной организации, председатель профсоюзного комитета В.Ю. Скоробогатова

1.2. Предмет договора:

Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.3. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.5.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области трудовых отношений.

1.5.2. Соблюдения норм и обязательств, предусмотренных в трехстороннем соглашении между объединением работодателей, объединением профсоюзов и администрацией муниципального образования город Краснодар, а также в отраслевом тарифном соглашении между объединением профсоюзов и объединением работодателей отрасли.

1.5.3. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.6. Общие обязательства работодателя и представителя работников:

1.6.1. Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.6.2. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.6.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, профсоюзный комитет содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.6.4. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению, и сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.6.5. Работники предоставляют право председателю профсоюзного комитета договариваться с Работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений в порядке, действующем для его заключения.

1.6.6. Коллективный договор заключен на 3 года, вступает в силу с 08.10.2017 и действует в течение периода, на который заключен.

1.6.7. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за *три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.*

РАЗДЕЛ II.

ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

2.1. Для работников организации оплата труда осуществляется на основе отраслевой оплаты труда

2.2. Выплачивать работникам заработную плату в размере, определенном в соответствии с Положением об оплате труда.

2.3. Индексировать размер заработной платы на коэффициент изменения минимального размера оплаты труда в РФ и в соответствии с Постановлением Правительства РФ после выхода в свет соответствующих документов администрации муниципального образования город Краснодар.

2.4. Заработную плату выплачивать 2 раза в месяц в сроки: за 1 половину месяца 23 числа текущего месяца, за 2 половину месяца 8 числа следующего месяца за расчетным. В случае совпадения с выходными или нерабочими праздничными днями выплата заработной платы производится накануне.

2.5. Ежемесячно выдавать расчетные листы с указанием начисленной суммы заработка, произведенных из нее удержаний и компенсации за просроченные выплаты не позднее, чем за 1 день до выдачи заработной платы.

2.6. При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.7. Производить доплату к тарифным ставкам (окладам) в размерах, определенных в Положении о порядке и условиях применения стимулирующих и компенсационных выплат в Школе.

2.8. Доплаты к тарифной ставке (окладу) за работу с вредными и опасными условиями труда по перечню профессий и должностей согласно Положению об оплате труда.

2.9. Заработная плата работника рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими правовыми актами органов образования муниципального образования город Краснодар.

В состав заработной платы входят:

- базовый оклад;
- доплаты и надбавки;
- почасовой оплаты;

Совместительство – выполнение работником другой регулярной работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течении учетного периода продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины нормы рабочего времени за учетный период, установленный для работника (ст. 284 ТК РФ)

2.10. Заработная плата педагогов, осуществляющих учебный процесс устанавливается 2 раза в год, исходя из численности учащихся по состоянию на начало учебного года (1 сентября) и календарного года (1 января)

2.11. За каждый час работы в ночное время 35 % к тарифной ставке (окладу).

РАЗДЕЛ III.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения работников Школы регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

3.2. При приеме на работу до подписания трудового договора работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего работника под роспись:

- с коллективным договором;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- должностными инструкциями и иными локальными актами;
- положением о защите персональных данных;

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.4. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

3.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставлять представителю работников информацию о предстоящем высвобождении работников.

3.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в организации.

так как, в соответствии со статьей 261 ТК РФ, расторжение трудового договора с одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1,5-8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ)

3.8. Работодатель обязуется:

3.8.1. При приеме, переводе на другую работу работников знакомить под роспись соответственно с режимом труда и отдыха, системой оплаты труда, установленными Договором и локальными нормативными актами Учреждения, обязанностями, преимуществами и льготами (в соответствии со ст. 68 ТК)

3.8.2. Согласовывать с Профсоюзным комитетом включение в индивидуальные трудовые договоры положений о социально – бытовых условиях.

3.8.3. Уведомлять Профсоюзный комитет заблаговременно о мероприятиях по совершенствованию организационной структуры учреждения, организации труда, применяемых в учреждении технологий обучения и воспитания.

3.8.4. При необходимости сокращения рабочих мест (должностей) в первую очередь принимать в нижеуказанном порядке следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей;
- сокращение численности административно - управленческого персонала;
- ограничение (запрет) совмещения профессий и должностей по согласованию с руководителем учреждения;
- проведение внутренних переводов подлежащих высвобождению работников на вакантные места, соответствующие их квалификации, а при отсутствии таких вакансий – на все иные имеющиеся в Школе вакансии.

3.8.5. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ст. 81 ТК РФ, не менее 8 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.8.6. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам организации, получившим травму на производстве по вине организации, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

3.8.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, при прочих равных условиях, ст.3 ТК РФ.

3.8.8. В случае проведения мероприятий по приватизации организации, влекущие изменение вида организации или его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе работодателя возможно только при сокращении численности или штата работников.

Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организаций (ст. 178 и 180 ТК РФ).

3.8.9. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

РАЗДЕЛ IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

4.1. Гарантирует работникам организации условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

4.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения профсоюзного комитета и извещает работника под роспись за 2 недели о времени начала отпуска.

4.3. Работникам - женам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск женам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее двух недель.

4.4. 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 (ст. 128 ТК РФ).

4.5. Предоставляет дополнительные оплачиваемые отпуска работникам сверх предусмотренных Трудовым законодательством РФ в размере 7 календарных дней к отпуску работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК (Приложение №1)

4.6. 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 случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

Работодатель имеет право на основании письменного заявления работника с учетом мнения профсоюзного комитета предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- - в случае стихийных бедствий – до 5 календарных дней;
- - продолжительностью 1 день - женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1-5 классов

4.7. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

4.8. Юбилеям -50, 55, 60, 65, 70, 75 лет, проработавшим в учреждении более 10 лет, выплачивается единовременное вознаграждение из средств организации (в пределах имеющихся средств).

4.9. Организовать торжественные проводы впервые выходящих на пенсию работников организации с вручением ценных подарков (в пределах имеющихся средств).

4.10. Производить ежемесячные компенсационные выплаты матерям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им **3-летнего возраста** за счет средств организации, направляемых на оплату труда, в соответствии с Постановлениями Правительства РФ, определение Президиума Верховного суда РФ от 24.12.2003 № 56 ПВ-03р).

Профсоюзный комитет обязуется:

4.11. В случае рождения ребенка в семье работника, бракосочетания работника выделять средства в пределах имеющихся средств.

4.12. В случае смерти работника оказывать материальную помощь семье в сумме 3000 рублей (в пределах имеющихся средств).

4.13. В случае смерти близкого родственника работника оказывать материальную помощь работнику учреждения в сумме 1000 рублей.

4.14. Выделять средства со счета первичной профсоюзной организации Школы - для проведения праздничных мероприятий, посвященных государственным праздникам (23 февраля, 8 Марта, 1,9 Мая, День Учителя, Новый год и др.)

РАЗДЕЛ V.

УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется:**

5.1. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществлять в размере суммы денежных средств запланированных бюджетом и не менее 20% от начисляемых в текущем календарном году страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.2. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда, согласно Приложению №6.

5.3. Провести очередное специальное обследование условий труда в соответствии с планом-графиком (Приложение №2).

5.4. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда.

5.5. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра работников, обязанных проходить периодический медицинский осмотр, в соответствии с перечнем профессий и должностей согласно Приложению №3.

5.6. Заключать договор социального страхования работников от несчастных случаев на производстве за счет средств работодателя.

5.7. Обеспечить своевременную выдачу работникам:

5.7.1. сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению №4,

5.7.2. смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей согласно Приложению №2,

5.8. Создать на паритетной основе из представителей работодателя и работников комиссию по охране труда.

5.9. Ежемесячно, в первый четверг месяца, организовать проведение Дня охраны труда. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в Школе.

5.10. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII *«Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ»*, утвержденных

постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

5.11. Запретить курение в школе.

5.12. Выполнять ежегодно до 1 октября все запланированные мероприятия по подготовке к работе Школы в зимних условиях.

5.13. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии с трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения руководителей, издаваемые в рамках их компетенции. Соблюдать Устав Школы, правила внутреннего трудового распорядка.

- своевременно оповещать администрацию и руководителя о; невозможности выполнять порученную работу по уважительным причинам;

- содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в Школе;

- бережно относиться к имуществу учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями, принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению;

- соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для образовательных учреждений;

- участвовать в осуществлении программ развития Школы, в проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Школы;

- не разглашать персональные данные воспитанников (обучающихся), их родителей (законных представителей) и работников Школы, а также конфиденциальную информацию, отнесенную приказом руководителя к служебной тайне;

- поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Школы;

- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;

- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

5.14. Стороны совместно:

5.14.1. Оказывают содействие внештатным техническим (главному техническому) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации.

5.14.2. Организуют и проводят «Дни охраны труда».

5.15. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.15.1. Оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда.

5.15.2. Организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда.

5.15.3. Обеспечивать участие представителей выборного органа первичной профсоюзной организации в проведении специальной оценки условий труда.

РАЗДЕЛ VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Режим рабочего времени в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми директором с учетом мнения профсоюзного комитета

6.1. По соглашению между работниками и работодателем может устанавливаться неполный рабочий день.

6.2. На летний период работникам, работающим по шестидневной рабочей неделе и не занятым в учебном процессе, устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями при сохранении установленной продолжительности рабочей недели.

6.3. Сверхурочные работы применяются в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, а так же с согласия работника в случаях проведения в учреждении организационно-воспитательных мероприятий.

6.4. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускаются только в исключительных случаях при наличии объективной необходимости и согласия работника. При этом с работниками, привлекаемыми к работе заблаговременно должны быть согласованы в письменной форме размер и (или) вид компенсации за работу в выходные и праздничные дни: предоставление другого дня отдыха, либо оплата выполненной работы в двукратном размере, либо присоединение отработанного дня к оплачиваемому отпуску. Ст. 113 ТК РФ

6.5. Для работников устанавливается 5-6 дневная рабочая неделя с 1-2 выходными днями в зависимости от количества педагогической нагрузки.

6.6. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка графиками сменности - (при наличии сменной работы), утверждаемыми работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета.

6.7. Для сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени за календарный месяц по скользящему графику выхода на работу.

Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, п 4.1.2. Правил внутреннего трудового распорядка.

РАЗДЕЛ VII. МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ И ОЗДОРОВЛЕНИЕ

7.1 Работодатель и профсоюзный комитет проводят в согласованные сроки учет и анализ причин временной нетрудоспособности, потерь рабочего времени по болезни и контролирует правильность оплаты по листкам нетрудоспособности.

7.2. В свободное от учебных занятий время в целях проведения регулярных оздоровительно-спортивных мероприятий работодатель предоставляет спортзал учреждения работникам и членам их семей на время не менее двух часов ежедневно, проводит дни здоровья для работников и членов их семей и спортивные мероприятия в дни каникул с выделением необходимых финансовых средств.

Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:

7.3. Гарантировать работникам выделение льготных путевок на санаторно-курортное лечение с оплатой в размере 20% за счет средств ФНПР, (80% из собственных средств работника).

7.4. Обеспечивать оздоровление работников в муниципальном центре оздоровления для работников образования в пос. Ольгинка.

РАЗДЕЛ VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

8.1. Права профсоюзного комитета и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

Для создания условий нормальной деятельности профсоюзного комитета работодатель обязуется:

8.2. Работодатель производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 30 % от оклада за выполнение обязанностей председателя первичной профсоюзной организации (ст. 377 ТК РФ).

8.3. Предоставлять профкому необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

8.4. При наличии письменных заявлений работников взимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

8.5. Не увольнять по инициативе администрации работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия профкома.

8.6. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с профкомом сроки:

- 1 час в неделю - членам профкома;
- 2 часа в неделю - председателю профсоюзного комитета.

8.7. Предоставлять профкому право проведения собраний членов профсоюза. Выделять для этой цели помещение в согласованные с Работодателем сроки.

8.8. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы.

8.9. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.10. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, а также иных основаниях расторжения трудового договора по инициативе работодателя производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

8.11. 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.

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

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

8.14. 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.

8.15. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, подпунктом «б» пункта 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, ст. 374 ТК РФ.

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

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

8.18. 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 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.

Профсоюзный комитет обязуется:

8.19. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

8.20. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, районном суде, органах местного самоуправления.

8.21. Разъяснять работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

8.22. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у работодателя.

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

8.24. Контролировать силами общественных инспекторов комиссии по охране труда за соблюдением Работодателем и сотрудниками требований по охране труда и технике безопасности, а так же контроль за своевременным обеспечением сотрудников специальной одеждой, специальной обувью, средствами индивидуальной защиты.

8.25. Профком обязуется 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.

8.26. 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.

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

8.28. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

8.31. 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).

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

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

8.34. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

8.35. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному району, города.

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

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

8.38. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

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

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

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

РАЗДЕЛ IX.

Работа с молодежью

В целях более эффективного участия молодых работников в повышении уровня работы учреждения, обеспечения занятости, усиления социальной защищенности, вовлечения в активную жизнь в учреждении стороны договорились:

Работодатель обязуется:

9.1. Организовать и проводить культурно-массовые и физкультурно-оздоровительные мероприятия.

9.2. Предоставлять гарантии и компенсации молодым работникам для обучения в учебных заведениях среднего и высшего профессионального образования в соответствии с действующим законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

9.3. Обеспечить молодым работникам доступность занятий спортом, самодеятельностью, возможность реализации творческих способностей и интересов.

9.4. Осуществлять систематическое поощрение молодежного профсоюзного актива учреждения, ведущего активную и плодотворную профессиональную и общественную деятельность.

9.5. Закреплять наставника за молодым специалистом, прибывшим на работу в учреждение после окончания учебного заведения.

9.6. Наставник, закрепленный за молодым специалистом получает доплату в соответствии с Положением об оплате труда..

9.7. В целях рационального трудоустройства лиц моложе 18 лет, обеспечения их профессионального роста и развития:

- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда (продолжительность рабочей недели, длительность смен, начало и окончание смен, применение гибких (скользящих) графиков работы и др.), где организация работы учреждения допускает такую возможность;

Профсоюзный комитет обязуется:

9.8. Использовать законодательно-нормативную базу молодежной политики с целью совершенствования работы по защите социальных прав и гарантий молодых работников.

9.9. Проводить работу по мотивации профсоюзного членства среди работников в возрасте до 35 лет, активную профсоюзную деятельность.

9.10. Оказывать помощь молодежи в соблюдении законодательно установленных для нее льгот и дополнительных гарантий (ст. 173-177 ТК РФ).

9.11. Контролировать обязательность заключения работодателем трудового договора с молодыми работниками, не достигшими совершеннолетия, в соответствии со ст. 69 ТК РФ.

9.12. Не допускать со стороны работодателя установленного испытательного срока при приеме на работу лиц, не достигших 18 лет, а также окончивших образовательные учреждения и впервые поступающих на работу по специальности.

9.13. Контролировать предоставление отпуска молодым работникам (до 18 лет) в соответствии со ст. 122 и 124 ТК РФ.

9.14. Контролировать соблюдение прав работников в возрасте до 18 лет при расторжении с ними трудового договора по инициативе работодателя (ст. 269 ТК РФ).

9.14. Добиваться мер социальной поддержки молодых работников в части улучшения жилищных условий.

9.15. Информировать молодых специалистов о задачах и деятельности организации Профсоюза в вопросах защиты их социально-трудовых прав и интересов.

РАЗДЕЛ X. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

10.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, любая из сторон направляет другой стороне

письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

10.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации.

10.4. В случае реорганизации, договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе представителей работников или работодателя.

10.5. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение **3-х месяцев**. В этот период стороны должны начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении или дополнении действующего.

10.6. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

10.7. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

10.8. Один раз в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников организации.

10.9. За неисполнение мероприятий коллективного договора администрация несет ответственность в соответствии с законодательством.

10.10. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3 экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

<p>Представитель работодателя: Директор МБОУ ДО СШ «Юбилейная» <u>М.А.Тюрин</u> (должность, ФИО руководителя)  (подпись) _____ (инициалы, фамилия) _____ 20__ г.</p> 	<p>От представителя работников: <u>В.Ю.Скоробогатова</u> (представитель коллективного комитета, ФИО)  (подпись) _____ (инициалы, фамилия) « 20 » _____ 20__ г.</p>
---	---

Приложение №1
к коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, работники которых работают в режиме ненормированного рабочего дня и имеют право на дополнительный оплачиваемый отпуск

№ п/п	Профессия или должность	Кол-во дней дополнительного отпуска	Итого
1	2	3	4
1.	Директор	7	49
2.	Заместитель директора	7	49
3.	Методист	7	49
4.	Тренер-преподаватель	7	49

Приложение № 2
коллективному договору

Представитель работодателя:
Директор МБОУ ДО СШ
«Юбилейная»


(подпись) М.А.Тюрин
(инициалы, фамилия) _____ 2017г.


От представителей работников:
Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МБОУ ДО СШ «Юбилейная»


(подпись) _____
(инициалы, фамилия) В.Ю.Скоробогатова
« 20 » _____ 2017г.


Специальная оценка условий труда
Проведение последней специальной оценки условий труда

дата проведения последней специальной оценки условий труда	Кол-во рабочих мест в организации		
	всего	из них аттестовано рабочих мест	
		всего	в т.ч. с вредными условиями труда
08.2017	27	27	-

ПЛАН-ГРАФИК
последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: 27
в том числе с вредными условиями труда -

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки специальной оценки условий труда
1	Методист	1	3кв 2018г.
2	Тренер-преподаватель	3	3кв 2018г
3	Тренер-преподаватель	4	3кв 2019г
4	Тренер-преподаватель	2	3кв 2020г
5	Рабочий зеленого хозяйства	2	3кв 2020г

График составил

А.Ю.Мулов

Приложение №3

к коллективному договору

Представитель работодателя:
 Директор МБОУ ДО СШ
 «Юбилейная»


 (подпись) М.А.Тюрин
 (инициалы, фамилия) 2017г.


От представителей работников:
 Председатель профсоюзного комитета
 первичной профсоюзной организации
 МБОУ ДО СШ «Юбилейная»


 (подпись) В.Ю.Скоробогатова
 (инициалы, фамилия) 2017г.


ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	2	3	4
1.	Делопроизводитель	Работа с ПЭВМ	1 раз в 2 года
2.	Тренер-преподаватель	Допуск к профессии	1 раз в год
3.	Зам. директора	Допуск к профессии	1 раз в год

Все работники проходят медицинские осмотры ежегодно.

Приложение № 4
к коллективному договору

Представитель работодателя:
Директор МБОУ ДО СШ
«Юбилейная»

От представителей работников:
Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МБОУ ДО СШ «Юбилейная»


(подпись) _____ М.А.Тюрин
(инициалы, фамилия) _____ 2017г.



(подпись) _____ В.Ю.Скоробогатова
(инициалы, фамилия) _____ 2017г.


ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение
специальной одежды, специальной обуви и санитарной одежды

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1.	Зам . директора по АХР	Халат Х/Б	1
2.	Сторож	Костюм рабочий Х/Б Плащ с капюшоном водонепроницаемый Куртка тёплая	1 Дежурный Дежурная
3.	Уборщик производственных помещений	Халат рабочий Рукавицы рабочие Перчатки резиновые	2 4 До износа
4.	Кладовщик	Халат Х/Б Куртка тёплая	1 Дежурная
5.	Рабочий по комплексному обслуживанию	Костюм рабочий Х/Б Ботинки рабочие кожаные, комбинированные Рукавицы рабочие	1 1 4

Приложение №5
к коллективному договору

Представитель работодателя:
Директор МБОУ ДО СШ
«Юбилейная»


(подпись) _____ М.А.Тюрин
(инициалы, фамилия) _____ 2017г.


От представителей работников:
Председатель профсоюзного комитета
первичной профсоюзной организации
МБОУ ДО СШ «Юбилейная»


(подпись) _____ В.Ю.Скоробогатова
(инициалы, фамилия) _____ 2017г.


ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с
загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие
средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (гр.)
1	2	3	
1.	Уборщик служебных помещений	Мыло	400
2.	Все работники	Мыло	200

Приложение № 6

к коллективному договору

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда работодателя и уполномоченным представителем
работников на 2017-2020 годы в МБОУ ДО СШ «Юбилейная»

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Единица учета	Кол-во	Стоимость работ (т.руб.)	Срок выполнения мероприятий	Ответственный за выполнение мероприятий	Кол-во работников, которым улучшаются условия труда		Кол-во работников, высвобождаемых с тяжелых работ	
							всего	в т.ч. женщины	всего	в т.ч. женщин
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1.	Обучение по охране труда	чел	2	6	1 кв 2019	Тюрин М.А..	2	0		
2.	Проведение мед. осмотров	чел	40	бесплатно	3 кв 2018, 3 кв 2019, 3 кв 2020	Мулов А.Ю.				
3.	Приобретение смывающих средств	кг	60	6,1	В течение всего периода	Александрова В.И.	2	2		

4.	Приобретение спецодежды	чел	7	70,0	В течение всего периода	Мулов А.Ю.				
5.	Проведение специальной оценки условий труда	шт	12	12,0	согласно графику	Мулов А.Ю,				

Соглашение по охране труда подписали:

Представитель работодателя:
Директор МБОУ ДО СШ «Юбилейная»

М.А.Тюрин

(должность, ФИО руководителя)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

« 20 » г.



От представителей работников:

В.Ю.Скоробогатова

(председатель профсоюзного комитета ФИО)

(подпись)

(инициалы, фамилия)

« 20 » г.

