

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Детско-юношеская спортивная школа «Лидер» городского поселения
«Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края
на 2018-2021годы.**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя:

Директор МБУ ДО ДЮСШ «Лидер»



В.В. Михеев

«20» апреля 2018г.



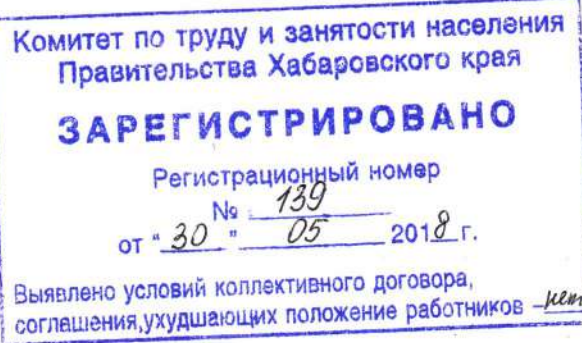
От работников:

Представитель



Э.А. Таран

«20» апреля 2018г.



Принят на общем

собрании трудового коллектива

Протокол № 7 от 20.04.2018г.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Детско-юношеская спортивная школа «Лидер» городского поселения
«Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края

Выписка из протокола № 6
общего собрания трудового коллектива

от 13.04.2018 г.

п. Чегдомын

Всего численность работников - 17 человек;
Присутствовали на собрании - 16 человек

ДОВОЕСТКА ДНЯ:

1. Об избрании представителя работников для представления интересов работников в социальном партнерстве на локальном уровне.

Для проведения тайного голосования в бюллетень были включены следующие кандидатуры:

Подгорнова Татьяна Владимировна тренер-преподаватель;
Шуранов Владимир Петрович тренер-преподаватель;
Гладких Владимир Юрьевич тренер-преподаватель;
Таран Эмилия Александровна секретарь.

РЕШИЛИ:

1. По результатам тайного голосования большинством голосов представителем работников избран (ы):

Таран Эмилия Александровна секретарь.

1.2. Наделить представителя работников полномочиями:
представлять интересы всех работников в социальном партнерстве на локальном уровне;
вести коллективные переговоры по подготовке и заключению коллективного договора, а также
осуществлять контроль за его выполнением.

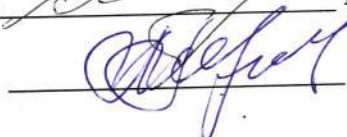
1.3. Поручить представителю работников Таран Э.А.:
направить работодателю предложение о начале коллективных переговоров по подготовке и
заключению коллективного договора от имени всех работников;
подписать коллективный договор от имени всех работников.

Руководитель



В.В. Михеев

Секретарь



Л.А. Мартьянова

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Детско-юношеская спортивная школа «Лидер» городского поселения
«Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района
Хабаровского края

Выписка из протокола № 7
общего собрания трудового коллектива

от 20.04.2018 г.

п. Чегдомын

Всего численность работников - 17 человек;
Присутствовали на собрании - 15 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О принятии коллективного договора на 2018-2021 годы.

ПРОГОЛОСОВАЛИ:

за 15 человек;
против нет человек;
воздержались нет человек.

РЕШИЛИ:

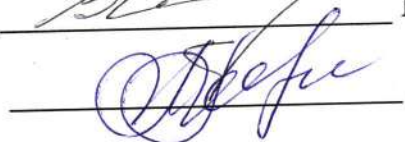
1. Принять коллективный договор на 2018-2021 годы.

Руководитель



В.В. Михеев

Секретарь



Л.А. Мартьянова

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 «Лидер» городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района Хабаровского края

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников МБУ ДО ДЮСШ «Лидер» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным Тарифными соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

"Работодатель" - в лице директора ДЮСШ «Лидер» Михеев Виталий Валерьевич;

"Работники" представленные иным представителем (Таран Э.А.), избранным на общем собрании тайным голосованием большинством голосов протокол № 6 от 13.04.2018г. (часть 1 статья 31 ТК РФ)

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения МБУ ДО ДЮСШ «Лидер».

1.6. Стороны договорились о том, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.7. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

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

1.9. При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации. При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении трех месяцев со дня перехода прав собственности. Реорганизация или смена формы собственности организации могут привести к заключению нового коллективного договора или продлению действия прежнего на срок до трех лет по предложению любой стороны. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока проведения ликвидации. (часть 6 статьи 43 ТК РФ.)

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

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

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

Принятые сторонами изменения и дополнения к коллективному договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора и доводятся до сведения работников учреждения.

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

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

1.16. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует три года с 20.04.2018 по 20.04.2021гг.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Детско-юношеская спортивная школа «Лидер» городского поселения «Рабочий поселок Чегдомын» Верхнебуреинского муниципального района регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

2.1. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник имеет право:

- на заключение, изменение и расторжение трудового договора;
- на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, количеством и качеством выполненной работы;
- на отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации;
- на объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- на возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда;
- на обязательное социальное страхование.

Работник обязан:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда (согласно учебной нагрузке производить плановый набор детей);

- участвовать в осуществлении программ развития учреждения и в проводимых администрацией мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории учреждения;
- совершенствовать свои профессиональные знания, умения, навыки, повышать квалификацию в установленном порядке;
- проходить обязательные медицинские осмотры;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей сохранности имущества работодателя.

2.2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены в ТК РФ;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- принимать локальные нормативные акты;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности.

Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей;
- отстранить от работы работника появившегося на работе:
 - в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр.

3. Трудовой договор.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя часть 1 статьи 61 ТК РФ.

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

3.1. 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.

3.2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет ст.63 ТК РФ.

3.3. Трудовой договор могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объемом учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

3.5. Объемом учебной нагрузки педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченностью кадрами (по согласованию с учебной частью, заведующими отделениями и представительным органом).

3.6. Верхний предел и объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.7. Учебная нагрузка тренера-преподавателя находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме. (статья 72 ТК РФ.)

3.9. Руководитель 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.

3.10. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, связанную с педагогической деятельностью, предъявляет работодателю справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям.

К педагогической деятельности не допускаются лица согласно статье 331 ТК РФ.

3.11. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе ст.70 ТК РФ. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1. лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
2. беременных женщин;
3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
4. лиц, окончивших образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
5. лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на

- оплачиваемую работу;
6. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями, если иное не установлено федеральным законом (часть 5 статьи 70 ТК РФ).

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей структурных подразделений – шесть месяцев ст. 70 ТК РФ.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет ст.282 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени, установленного работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день.

4.Расторжение трудового договора

Расторжение трудового договора может быть:

по инициативе работника (по собственному желанию):

работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за 2 недели до увольнения. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае производится, если на его место приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ не может быть отказано в заключении трудового договора. По согласию сторон увольнение может произойти и в день подачи заявления.

по инициативе работодателя:

- сокращение численности или штата работников;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе из-за:
 - состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;
 - недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- прогула (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);
- появления на рабочем месте в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай и т.д.).

Основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и психическим насилием над личностью воспитанника.

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя:

- в период его временной нетрудоспособности
- в период пребывания в отпуске;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей до 3-х лет;
- одиноких матерей и отцов, имеющих ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающих детей-инвалидов до 18 лет;
- несовершеннолетних (не могут быть уволены по инициативе администрации кроме случаев полной ликвидации организации).

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

5.1. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2, 73).

5.2. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием представителя работников.

5.3. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся в данном учреждении вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации

работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

5.4. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставлении на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией согласно статье 179 ТК РФ.

5.5. Стороны договорились, что при равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается в дополнение к указанным в ст. 179 ТК РФ работникам:

- предпенсионного возраста (за два года);
- имеющим стаж работы в организации не менее 10 лет;
- воспитывающим в неполной семье детей в возрасте до 16 лет;
- одному из двух или более членов одной семьи.

5.6. Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

5.7. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

5.8. Работодатель обязуется создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

5.9. Стороны признают необходимым обеспечить право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 85-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных".

5.10. Стороны совместно принимают локальный нормативных акт, регламентирующий защиту персональных данных работника.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Для оплаты труда работников применяется система фиксированных окладов. Размеры окладов зависят от категорий и определяются согласно тарификации.

6.2. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (совмещение профессий, должностей, сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные и др.) работнику производятся выплаты, предусмотренные трудовым законодательством, и закрепляются «Положением по оплате труда».

6.3. Работодатель производит доплаты к должностной ставке и другие выплаты работникам в соответствии с положением «О порядке и условиях установления выплат компенсационного характера», положением «О порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера», положением «О порядке установления премиальных выплат», положением «О доплатах за выслугу лет».

6.4. Каждому работнику, прошедшему аттестацию и повысившему свой профессиональный уровень, по заключению аттестационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется приоритет на повышение в должности при наличии в организации вакансии.

6.5. Работодатель обязуется по письменному заявлению работников перечислять заработную плату на указанные счета в банках.

6.6. Работодатель оказывает материальную помощь:

- работникам при уходе в отпуск в размере месячного оклада;
- педагогические работники при выходе на пенсию по старости и стаже педагогической деятельности 25 лет и более, а при выходе на пенсию по инвалидности независимо от стажа работы имеют право на получение единовременного пособия в размере трех должностных окладов (тарифных ставок), (постановление Правительства Хабаровского края от 13.04.2005 (редакция от 20.09.2013г.) № 31-пр);

6.7. Заработная плата работникам выплачивается 2 раза в месяц 14 и 29 числа каждого месяца за отработанный предыдущий месяц в полном объеме, за исключением декабря. В декабре срок заработной платы может быть установлен в полном объеме за декабрь соответствующего года до 29 числа при условии наличия

средств в бюджете на выдачу заработной платы в полном объеме. В случае выплаты заработной платы 14 числа считается не действительным. Работодатель несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в соответствии с законодательством РФ. В случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. (Ст. 142 ТК РФ)

6.8. В соответствии с Федеральными законами и нормативно - правовыми актами РФ дополнительную ответственность за выплату заработной платы несет Учредитель (последний абзац ст. 20 ТК РФ).

6.9. В периоды отмены учебных занятий для воспитанников учреждения по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду отмены учебных занятий по указанным выше причинам.

6.10. Удержания из заработной платы работника производятся только:

- для погашения неизрасходованного и не возвращенного аванса (командировка, перевод и др.);
- для возмещения неотработанного аванса;
- для возврата сумм, излишне выплаченных вследствие счетных ошибок;
- при увольнении работника, если он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, за неотработанные дни отпуска

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Учредителя.

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.2. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от производства за ним сохраняется место (должность) и средняя заработная плата.

7.3. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками определяется Учредителем.

7.4. Работникам, поступившим в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования (среднего проф. образования) по заочной и очно – заочной формам обучения и успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы:

- для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по 40 календарных дней (30 календарных дней), на каждом из последующих курсов по 50 календарных дней (40 календарных дней);
- для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;
- сдачи итоговых годовых государственных экзаменов – 1 месяц.

7.5. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в высших учебных учреждениях, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно (50% - обучающимся в средне – профессиональных учреждениях).

7.6. Работникам, получающим образование по заочной и очно – заочной (вечерней) формам обучения (как в высшем, так и средне - профессиональном учебном заведении) на период 10 учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 % среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.7. Лица, работающие в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеют право на оплату один раз в два года за счет средств работодателя стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации.

Федеральные государственные органы, государственные внебюджетные фонды Российской Федерации, федеральные государственные учреждения оплачивают работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска. Согласно Глава 50 статья 325 ТК РФ.

ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

Работникам и в случаях, перечисленных в части 2 статьи 128 ТК РФ, на основании письменного заявления работника работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы указанной в этой норме продолжительности. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется в случаях проводов детей работника на срочную службу и регистрации брака детей работника продолжительностью до 5 календарных дней.

8. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Специальная оценка условий труда является единым комплексом последовательно осуществляемых мероприятий по идентификации вредных и (или) опасных факторов производственной среды и трудового процесса (далее также - вредные и (или) опасные производственные факторы) и оценке уровня их воздействия на работника с учетом отклонения их фактических значений от установленных уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти нормативов (гигиенических нормативов) условий труда и применения средств индивидуальной и коллективной защиты работников. По результатам проведения специальной оценки условий труда устанавливаются классы (подклассы) условий труда на рабочих местах. Специальная оценка условий труда не проводится в отношении условий труда надомников, дистанционных работников и работников, вступивших в трудовые отношения с работодателями- физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. Проведение специальной оценки условий труда в отношении условий труда государственных гражданских и муниципальных служащих регулируется федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации о государственной гражданской службе и о муниципальной службе (статья 3 426-ФЗ). В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных

медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований (статья 2 212 ТК РФ).

Работодатель:

8.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

8.2. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах с записью в журнале вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте. Организовывать проверку знаний работников по охране труда и начало учебного года.

8.3. Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

8.4. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда. Правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет привлеченных средств школы.

8.5. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Использует часть страховых взносов (до 0%), перечисленных в фонд социального страхования для финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

Работники:

8.1. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и Положением об охране труда требования в области охраны труда.

8.2. В школе назначается ответственный по охране труда.

9. Деятельность представителя работников

9.1. Представитель работников защищает права и интересы работников школы по социально-трудовым вопросам, осуществляет контроль за выполнением работодателем коллективного договора. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (Статья 51 ТК РФ).

9.2. Представитель работников осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков работникам школы.

9.3. Представитель работников участвует в работе комиссии школы по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и других.

9.4. Представитель работников совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования.

9.5. Представитель работников осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля, рассматривают все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.6. Работодатель с учетом Представителя работников рассматривает следующие вопросы:

- запрещение работы в выходные и праздничные дни ст. 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков ст. 123 ТК РФ;
- установление заработной платы с. 135 ТК РФ;
- массовое увольнение ст. 180 ТК РФ;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ст. 190 ТК РФ;
- создание комиссии по охране труда ст. 103 ТК РФ;
- применение и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения ст. 193, 194 ТК РФ.

9.7. Представитель работников оказывает своим работникам юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения, если коллективным договором не установлен иной порядок.

10.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

Стороны не реже, чем каждый год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.


Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

10.3. Коллектив отказывается от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора (ч.12 п.2 с.41 ТК РФ).

10.4. Представительный орган работников содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

10.5. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

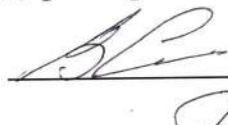
Представитель работников



Э.А. Таран

20.04.2018г.

Директор МБУ ДО ДЮСШ «Лидер»



В.В. Михеев

20.04.2018г.

Прошиито и пронумеровано

20 листа(ов)

Директор ДЈОСШ

В.В. Михеев



ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 133600552358087161194895262509558337786447861772

Владелец Шуранов Владимир Петрович

Действителен с 22.03.2024 по 22.03.2025