

Муниципальное бюджетное образовательное
учреждение дополнительного образования
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
поселка Ключи
Усть - Камчатского муниципального района
684400, Камчатский край.
п.Ключи, ул.Кирова, д. 97,
Телефон: 2-15-92

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015-2018 годы.

От работодателя:
Директор «Детско-юношеская
спортивная школа » п. Ключи
_____ Руденко Е. В.

Председатель совета
трудового коллектива:
_____ Чибышев И. А.

«01» июля 2015 г.

М.П.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду

«_____» _____ 2015 года

Регистрационный № _____ от «_____» _____ 2015г.

I. Общие положения.

- 1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБОУДО «Детско-юношеская спортивная школа» поселка Ключи Усть-камчатского муниципального района (далее - Детско-юношеская спортивная школа).
- 1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждения) и установлению дополнительных 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 соглашением.
- 1.3 Сторонами коллективного договора являются:
Работники учреждения, в лице председателя Совета трудового коллектива (далее – Совет ТК); Чибышева Ивана Александровича.
Работодатель в лице его представителя – директора Руденко Елена Викторовна.
- 1.4 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.5 Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней его подписания. Совет ТК 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 реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.9 При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

- 1.10 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.11 В течение срока действия коллективного договора ни одна сторона не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.12 Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.13 Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.14 Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.15 Перечень локальных нормативных актов, содержащих норм трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета ТК:
- 1) правила внутреннего трудового распорядка МБОУДО ДЮСШ;
 - 2) соглашения по охране труда;
 - 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими средствами;
 - 4) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для представления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - 5) другие локальные нормативные акты.
- 1.16 Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет ТК:
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - обсуждение планов социально-экономического развития организации;
 - участие в разработке и принятии коллективных договоров;
 - иные формы, определенные ТК РФ.
- Совет ТК имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:
- реорганизации или ликвидации организации;
 - введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;
 - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК РФ.
Совет ТК имеет право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

II. Трудовой договор

- 2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом детско-юношеской спортивной школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3 Трудовой договор с работником заключается на определенный срок.
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4 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 по соглашению сторон в письменной форме (с. 72 ТК РФ).
- 2.5 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других условий в данном учреждении с учетом мнения Совета ТК.
Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривают в трудовом договоре, и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.
Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Совета ТК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

- 2.6 При установлении тренерам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки, а новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и программам. Объем учебной нагрузки тренерам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.
- 2.7 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, образование и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если тренера, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.8 Учебная нагрузка тренерам, находящимся 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.
- 2.9 Учебная нагрузка на выходные и нерабочие дни не планируется.
- 2.10 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:
- а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительностью выполнения работником без согласия увеличенной учебной нагрузки в том случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время

простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе тренера, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей 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.

2.11 По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.).

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст.72, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работы, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12 Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, ст. 81, ст. 83 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2 Работодатель с учетом мнения Совета ТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.
- 3.3 Работодатель обязуется:
- 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышения квалификации работников.
- 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
- 3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, 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 направленных в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
- 3.3.4. Представлять 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, предусмотренным ст. 173-177 ТК РФ.
- 3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройства.

Работодатель обязуется:

- 4.1 Уведомлять Совет ТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала. (ст. 82 ТК РФ)
- Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемых вариантов трудоспособности.

В случаях массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2 Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.3 Стороны договорились что:

4.3.1 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; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников)

4.3.2 Высвобожденным работникам представляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штатов (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3 При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

5.2 Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

- 5.3 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.
- 5.4 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, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5 Тренерам по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.6 Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеклассных мероприятиях, предусмотренным планом учреждения (заседание педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.
Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренным ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.
- 5.8 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.
- 5.9 Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренным Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.
- 5.10 Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, являются 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.

5.11 В каникулярное время учебно-воспитательный 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.

5.12 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета ТК не позднее 1 мая текущего 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. 123-125 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).

5.13 Работодатель обязуется:

5.13.1 Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ (уборщик служебных помещений, занятых уборкой туалетов и санузлов – 6 дней (п.211).

5.13.2 Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы – 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

5.13.3 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный

отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных учредителем и Уставом учреждения.

- 5.14 Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при шестидневной рабочей неделе может, определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником. (ст.11 ТК РФ).
- 5.15 Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего распорядка.
Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ)
- 5.16 Дежурство педагогических работников по учреждению должно начинаться не ранее чем за 15 минут до начала занятий и продолжаться не более 15 минут после их окончания.

VI. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

- 6.1 Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Постановления администрации Усть - Камчатского муниципального района от 27.08.2013 г. №393 «Об утверждении примерного положения о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений Усть - Камчатского муниципального района»
- 6.2 Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
- 6.3 Оплата труда работников из числа рабочих по общеотраслевым областям производится по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
- 6.4 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25-е число текущего месяца, 10-е число следующего месяца. Размер аванса в счет заработной платы рабочих за первую половину месяца определяется в размере 50% от суммы должностного оклада и других выплат постоянного характера (за выслугу лет, за особые условия, ежемесячные денежные поощрения).

6.5 Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;
- доплата за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплата за условия труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;
- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда и процентные надбавки к заработной плате;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.6 Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится;

- при увеличении стажа педагогической работы;
- при получении образования – со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

6.7 На тренеров и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятий штатной должности (включая тренеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8 Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.9 Работодатель обязуется:

6.9.1 Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в

случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

- 6.9.2 При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ.
- 6.9.3 Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 6.10 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

VII. Гарантии и компенсации.

Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1 Обеспечивает предоставление в установленном порядке бесплатных квартир с отоплением и освещением педагогическим работникам, проживающим в сельской местности.
- 7.2 Выплачивает педагогическим работникам, том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.
Обеспечивает бесплатно работникам пользование библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

VIII. Охрана труда и здоровья.

Работодатель обязуется:

- 8.1 Обеспечить право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).
- 8.2 Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения Совета ТК, с последующей сертификацией.
- 8.3 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения инструктаж по охране

труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

- 8.4 Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 8.5 Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми и утвержденными перечнями профессий и должностей.
- 8.6 Сохранять место работы 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).
- 8.7 Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 8.8 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом Совета ТК РФ (ст.212 ТК РФ).
- 8.9 Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.10 Создать комиссию по охране труда.
- 8.11 Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случаях выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.12 Обеспечить прохождение бесплатных обязательных медицинских осмотров работников.
- 8.13 Регулирование труда женщин, лиц с семейными обязанностями:
 - 8.13.1 Беременные женщины в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению переводятся на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов с сохранением среднего заработка по прежней работе.

До решения вопроса о представлении беременной женщине другой работы она подлежит освобождению от работы с сохранением среднего заработка по прежней работе за все пропущенные дни.

При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы (ст.254 ТК РФ).

- 8.13.2 Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их

заявлению на другую работу с сохранением среднего заработка до достижения ребенка возраста полутора лет (с. 254 ТК РФ).

8.13.3 Женщинам по их заявлению предоставляется отпуск по беременности и родам, согласно федеральным законам (ст.255 ТК РФ).

8.13.4 По заявлению женщины ей представляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст.256 ТК РФ).

8.13.5 Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляется помимо перерыва для отдыха дополнительного перерыва для кормления ребенка не реже чем через три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый (ст.258 ТК РФ).

8.13.6 Запрещается направление в служебные командировки, привлечение к работе в выходные и нерабочие дни беременных женщин (ст.259 ТК РФ).

8.13.7 Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы (ст.260 ТК РФ).

8.13.8 Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

IX .Гарантии Совета трудового коллектива.

Стороны договорились о том, что:

9.1 Работодатель принимает решения с учетом мнения Совета трудового коллектива случаях, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.

9.2 Работодатель представляет Совету ТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.3 Работодатель с учетом мнения Совета ТК рассматривает следующие вопросы:

- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ)
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ)
- утверждение Правил внутреннего распорядка (ст.190 ТК РФ)
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечение одного года со дня принятия (ст. 193, 194 ТК РФ) срока
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ)

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х . Обязательства Совета трудового коллектива.

- 10.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.2. 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.
- 10.3. направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных актов о труде, условий коллективного договора, согласования с требованиями о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- 10.4. Представлять и защищать трудовые права членов коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.5. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
- 10.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
- 10.8. 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 взносов работников.
- 10.9. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон.

Стороны договорились, что:

- 11.1 Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2 Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников Детско-юношеской спортивной школы.

11.4. Рассматривает в недельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

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

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

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

Коллективный договор МБОУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» поселка Ключи Усть-Камчатского муниципального района заключен и утвержден на собрании трудового коллектива "01"июля 2015 года, протокол № 6