От работодателя

Директор МБУ ДО ДЮСШ «Спарт»

_____ Кривощеков А.И.

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ «Спарт»

_____ Власова Н.А.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

трудового коллектива и администрации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа «Спарт»

на 2018-2020 годы

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Договор заключен между работодателем – Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Спарт»» в лице директора Кривощекова Андрея Ивановича, с одной стороны, и работниками МБУ ДО ДЮСШ «Спарт», представленными председателем первичной профсоюзной организации МБУ ДО ДЮСШ «Спарт» Власовой Наталией Андреевной с другой стороны.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), Законом РФ «Об образовании», иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО ДЮСШ «Спарт» и не может ухудшать их положения по сравнению с нормами трудового законодательства.

1.4. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

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

1.8. При реорганизации, а также ликвидации МБУ ДО ДЮСШ «Спарт» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации учреждения.

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения по согласованию сторон, подписавших договор, после обсуждения на расширенном заседании представителей сторон. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст.50 ТК РФ).

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

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

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

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом МБУ ДО ДЮСШ «Спарт» и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим законодательством, а также 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. При приеме на работу Работодатель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под подпись с коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБУ ДО ДЮСШ «Спарт».

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 Трудового Кодекса РФ (ТК РФ) или иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени и отдыха и т.д. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других условий в МБУ ДО ДЮСШ «Спарт».

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается директором ДЮСШ .

Работодатель должен провести предварительную тарификацию и ознакомить тренеров-преподавателей до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

2.7. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора согласно нормативно-правовым документам для ДЮСШ (изменение числа групп или количества занимающихся в них, изменение количества часов по учебном плану, изменение образовательных программ, изменение в штатном расписании и т.п.) при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.8. О предстоящих изменениях, определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель обязан уведомить Работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ (ч. 2 ст. 74, ст. 162 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 79, 80, 81 ТК РФ).

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению:

3. Для проведения мониторинга уровня развития культивируемых в школе видов спорта, представители администрации школы могут выезжать на соревнования различного уровня (не более 5 раз в учебном году).

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, включая обучение новым профессиям, специальностям (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУ ДО ДЮСШ «Спарт» определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель обязан:

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

3.3.2. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и,

если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему авансом командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

3.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «О порядке аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады и надбавки со дня издания приказа на основании вынесения решения аттестационной комиссии.

Размеры повышающих коэффициентов квалификации определяются Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения, на день подписания коллективного договора они составляют:

- работникам, имеющим высшую квалификационную категорию - 0,3;
- работникам, имеющим I квалификационную категорию - 0,2;
- работникам, имеющим II квалификационную категорию (или соответствие занимаемой должности) - 0,1.

Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает проведение аттестации руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений.

3.3.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, Работодатель должен ходатайствовать перед Аттестационной комиссией о сохранении квалификационной категории до достижения работником пенсионного возраста.

3.3.7. Работодатель обязан ходатайствовать перед Аттестационной комиссией о продлении действия квалификационной категории после истечения срока ее действия, но не более чем на год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- если до пенсии по возрасту остался один год;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- если работник был призван в ряды Российской Армии.
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Работников в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае ликвидации МБУ ДО ДЮСШ «Спарт» – не позднее, чем за три месяца до ее начала.

Уведомление должно содержать ссылку на приказы о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей, или работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае ликвидации МБУ ДО ДЮСШ «Спарт» уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее трех часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Преимущественное право оставления на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии), проработавшие в МБУ ДО ДЮСШ «Спарт» не менее 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

4.4. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации или сокращении численности штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема при появлении вакансий.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в МБУ ДО ДЮСШ № 4 определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным работодателем;
- расписанием учебно-тренировочных занятий тренеров-преподавателей.

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ), а также согласно тарификации педагогических работников (режима учебно-тренировочной работы).

5.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебно-тренировочной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБУ ДО ДЮСШ «Спарт»

5.4. Работодатель устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБУ ДО ДЮСШ «Спарт» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

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

5.6. Привлечение работников ДЮСШ к выполнению работы, непредусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника и с дополнительной оплатой.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденных Работодателем по согласованию с

представителями работников не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ.

5.8. По письменному заявлению Работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением. При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.9. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем по их письменному заявлению (ст.119 ТК РФ) в количестве семи календарных дней, занятых на следующих должностях: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, главный бухгалтер.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата работникам учреждения устанавливается в соответствии с Типовыми положениями об оплате труда, утверждаемыми постановлениями Администрации Юсьвинского муниципального района, Положением об оплате труда работников учреждения, Положением о стимулирующих выплатах работникам учреждения.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ «Спарт», Положением о стимулирующих выплатах работникам МБУ ДО ДЮСШ «Спарт», которые включают в себя:

1) рекомендуемые минимальные размеры окладов (должностных окладов);

2) наименование, условия осуществления и размеры выплат компенсационного характера;

3) размеры повышающих коэффициентов к окладам и иные выплаты стимулирующего характера в соответствии с Перечнем видов выплат стимулирующего характера;

4) условия оплаты труда руководителя, заместителей руководителя учреждения.

6.. Фонд оплаты труда работников учреждения утверждается учредителем на соответствующий финансовый год.

6.4. Штатное расписание утверждается руководителем учреждения по согласованию с учредителем и включает в себя все должности руководителей, служащих, специалистов и рабочих учреждения.

6.5. Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

1) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

2) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

3) государственных гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством;

4) перечня выплат компенсационного характера;

5) перечня выплат стимулирующего характера;

6) мнения представительного органа работников учреждения.

6.6. При определении размера оплаты труда работников учреждения учитываются следующие условия:

1) показатели квалификации (образование, стаж педагогической работы, стаж по специальности, наличие квалификационной категории, наличие ученой степени, почетного звания);

2) продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников учреждения;

3) объемы учебной нагрузки, исчисляемой в ставках за норму учебных часов в соответствии с учебной программой или нормой времени на этапе подготовки (часы), включающей объем работы, исчисляемый в ставках в соответствии с учебным расписанием;

4) порядок исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;

5) особенности исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;

6) условия труда, отклоняющиеся от нормальных, выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда;

7) особенности порядка и условий оплаты труда тренеров-преподавателей и специалистов в области физической культуры и спорта.

6.7. Работодатель обязуется:

- утверждать штатное расписание и тарификацию, комплектование с учетом решения педагогического совета учреждения;

- извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ;

- возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, 234 ТКРФ в размере неполученной заработной платы;

- предупреждать работников об изменении учебно-тренировочной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

- производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации;

- доплаты и надбавки постоянного характера устанавливать на календарный год, тарифицировать на учебный год;

- выплачивать заработную плату работникам за первую половину месяца не позднее 23 числа текущего месяца в денежной форме, заработную плату за вторую половину месяца не позднее 8 числа следующего месяца за текущим в денежной форме.

6.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ). Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в размере среднего заработка.

6.9. При выезде педагогического работника в командировки, его заработная плата за время нахождения в командировке рассчитывается по среднему заработку.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор МБУ ДО ДЮСШ «Спарт».

6.11. При нарушении директором учреждения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить причитающиеся суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

6.12. Время простоя по вине директора учреждения оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТКРФ).

6.13. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее, чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее, чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться

предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

6.14. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

6.15. Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (ст.410 ТКРФ). Забастовку возглавляет профсоюзный (или иной представительный) орган работников (ст.411 ТКРФ). В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Директор ДЮСШ имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст. 414 ТК РФ).

6.16. При выезде работника на спортивные мероприятия заработная плата работника сохраняется в полном объеме на основании статьи 139 ТК РФ

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель в лице директора учреждения.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что Работодатель:

7.1. Ходатайствует перед администрацией муниципального образования о представлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на приобретение (строительство) жилья.

7.2. Оплачивает ежегодные медицинские осмотры работников.

7.3. Устанавливает следующие выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.4. Выплаты компенсационного характера устанавливает к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работникам учреждения при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7.5. В целях поощрения работников учреждения за выполненную работу может установить следующие стимулирующие выплаты:

1) за качество выполняемых работ;
2) за интенсивность и высокие результаты работы;
3) за напряженность труда;
4) за образование;
5) за стаж непрерывной работы (выслуга лет);
6) премиальные выплаты;
7) материальная помощь.

7.6. Выплачивает выплаты стимулирующего характера в пределах фонда оплаты труда работников учреждения, утвержденного на соответствующий финансовый год.

7.7. Работникам, работающим неполное рабочее время (день, неделя), размер стимулирующих выплат устанавливает исходя из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исчисленных пропорционально отработанному времени.

7.8. Стороны договорились, что решение о стимулировании работников и его размере директор ДЮСШ принимает самостоятельно и персонально в отношении конкретного работника. Решение утверждается локальным актом ДЮСШ .

7.12. Премирование директора, работающего тренером-преподавателем по совместительству, производится на основании представления заместителя директора по учебно-воспитательной работе и оформляется приказом учреждения, подписанным заместителем директора по учебно-воспитательной работе.

VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Проводить под роспись инструктаж по охране труда со всеми поступающими на работу, сохранности жизни и здоровья детей, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой медицинской помощи пострадавшим, а также переведенными на другую работу (ст. 211,213,214 ТК РФ).

8.3. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.4. Производить своевременную выдачу работникам моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами (ст. 221 ТК РФ).

8.5. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы (должность) и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 ТК РФ).

8.7. В случае отказа работника при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ.

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда (п. 2.3.1. «Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций», утвержденного Постановлением Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 г. № 1/29).

8.10. Провести специальную оценку условий труда на рабочих местах (Федеральный закон № 426-ФЗ от 28.12.2013 «О специальной оценке условий труда»).

8.11. Обеспечивать прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы или среднего заработка (ст. 213, 214 ТК РФ).

8.12. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей, по решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.13. Представители работников обязуются:

Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников МБУ ДО ДЮСШ «Спарт».

8.13.1. Проводить работу по оздоровлению детей работников МБУ ДО ДЮСШ «Спарт»

8.13.2. Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной и коллективной защиты.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО РЕШЕНИЮ СОЦИАЛЬНЫХ ВОПРОСОВ

Работодатель обязуется:

9.1. Предоставлять председателю первичной профсоюзной организации ДЮСШ «Спарт» необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.2. Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

9.4. Предоставлять возможность использования отпуска во время учебно-тренировочного процесса при необходимости лечения и наличия санитарной путевки.

9.5. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в количестве семи календарных дней (ст. 119 ТК РФ).

9.6. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при бракосочетании сотрудника – до 3 календарных дней;
- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- при отсутствии в течение года дней нетрудоспособности – 3 календарных дня.

9.7. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- на юбилеи (50, 55, 60 лет) – 2 дня;
- работникам, имеющих детей идущих в 1 класс – 1 день.

9.8. Предоставлять отпуск с сохранением заработной платы работникам перед сдачей аттестационного экзамена.

Председатель первичной профсоюзной организации обязуюется:

9.9. Добиваться выделения для детей работников МБУ ДО ДЮСШ «Спарт»:

- путевок в летние оздоровительные лагеря;
- подарков, билетов на новогодние елки;
- бесплатного посещения кружков и других дополнительных педагогических мероприятий.

9.10. Вести учет нуждающихся в санаторном лечении и отдыхе совместно с комиссией по социальному страхованию.

9.11. Осуществлять контроль соблюдения директором и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.12. Осуществлять контроль правильности и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.13. Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы учреждения.

X. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Работодатель обязуется:

10.1. Создать условия для деятельности первичной профсоюзной организации в соответствии с ТК РФ.

Председатель первичной профсоюзной организации обязуется:

10.2. Информировать Работодателя о решениях профсоюзной организации работников, касающихся его деятельности, о результатах всех проверок, связанных с выполнением Работодателем трудового законодательства, настоящего коллективного договора.

Общие обязательства работодателя и председателя первичной профсоюзной организации:

10.3. Взаимно обеспечивать возможность представителям сторон принимать участие в рассмотрении вопросов, не включенных в коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

XI. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

При нарушении, невыполнении или ненадлежащем выполнении своих обязанностей по коллективному договору, стороны несут меры ответственности перед трудовым коллективом, предусмотренные статьей 55 ТК РФ.

XII. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Рассматривают в 3-х-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном действующим законодательством РФ (ст. 419 ТК РФ, ст. 3.2. от 30.12.2001г. № 195-ФЗ).

12.5. Все приложения к коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

Приложения к коллективному договору

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮСШ «Спарт».
2. Положение об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ «Спарт».
3. Положение о стимулирующих выплатах работникам МБУ ДО ДЮСШ «Спарт».