

РЕСПУБЛИКА  ДАГЕСТАН

**Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «ДЮСШ»
Бабаюртовского района**

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ:
Директор МБУ ДО «ДЮСШ»
Ш.А. Юсупов



ОТ РАБОТНИКОВ:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО «ДЮСШ»
И.С. Абдуллаев

2021-2024г.г.

Коллективный договор прошел предварительную регистрацию в
Бабаюртовской РО профсоюза работников образования
Регистр № 1 от «2» февраля 2021г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по
труду администрации с.Бабаюрт
Регистр № 1 от «04» февраля 2021г.



Директор ОКУ РД, уполн. в МО. Бабаюрт -
т.м. Таммилова
Т.М. Таммилова

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДО «ДЮСШ» Бабаюртовского района РД

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 дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – председателя профсоюзной организации И.С.Абдуллаев
- работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО «ДЮСШ» Ш.А.Юсупов

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

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

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

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

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

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

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

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вносить любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива.

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

1.13. Перечень локальных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых РАБОТОДАТЕЛЬ учитывает мнение (принимает по согласованию) ПРОФКОМА (в коллективном договоре определяется конкретная форма участия работников в управлении учреждением – учет мнения (мотивированного мнения), согласование, предварительное согласие и др.):

- Положение об оплате труда работникам,
- Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников,
- Положение об оказании материальной помощи работникам,
- Правила внутреннего трудового распорядка,
- Соглашение по охране труда,

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через ПРОФКОМ:

- учет мнения (по согласованию) профкома,
- консультации с РАБОТОДАТЕЛЕМ по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение от РАБОТОДАТЕЛЯ информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы РАБОТНИКОВ, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренном в настоящем коллективном договоре,
- обсуждение с РАБОТОДАТЕЛЕМ вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию,
- участие в разработке и принятии коллективного договора,
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом МБУ ДО «ДЮСШ» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным 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, как правило, заключается на неопределенный срок, но в трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании до 3-х месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ).

Срочный 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 неопределенный 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, зарплаты на данный период учебного года. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается РАБОТОДАТЕЛЕМ исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения ПРОФКОМА. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и совместителей, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. 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 сохраняя объем и преемственность групп.

2.6. Объем учебной нагрузки тренера-преподавателя меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Тренерская работа совместителям предоставляется только в том случае, если работа не ущемляет интересы работников МБУ ДО «ДЮСШ»

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

1) по взаимному согласию сторон

2) по инициативе работодателя в случае:

- сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком 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, карантин, стихийных бедствий и в других случаях);
- восстановление на работу тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями числа групп или количества обучающихся, изменения образовательных программ.

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 2 месяца (ст. 73, 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 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом МКУ ДО ДЮСШ, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, один экземпляр трудового договора передается работнику.

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

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ УСЛОВИЙ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

3.2. Осуществляет прием и увольнение работников в соответствии с действующим трудовым законодательством.

3.3. Не допускает нарушения трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрения за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины. Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с законами РФ и РД «Об образовании». Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и включает в аттестационную комиссию МБУ ДО «ДЮСШ» представителя профсоюзного комитета.

3.5. Согласовывает с профкомом приказы, положения и мероприятия по вопросам установления условий, норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращение штатов, охраны труда, развития социальной сферы.

3.6. Осуществляет подготовку школы к новому учебному году.

3.7. Разрабатывает и согласовывает с профкомом должностные обязанности работников. Не требует от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

3.8. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин и женщин имеющих детей в возрасте до 14 лет.

3.9. Знакомит работника с учебной нагрузкой на новый учебный год до его ухода в очередной отпуск.

3.10. Организует работу тренеров-преподавателей в каникулярное время по особому графику, предусмотрев их занятость не выше объема учебной нагрузки.

3.11. Разрабатывает оптимальное для каждого работника расписание занятий, согласовывает его с профкомом.

3.12. Предоставлять ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графику с оплатой отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска. При задержке выплаты отпускных переносят отпуск на соответствующее количество дней. График отпусков согласуется с профсоюзным комитетом.

Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санаторно-курортное лечение.

3.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника и профсоюзного комитета.

3.14. Предоставляет вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с полной оплатой по истечении шести месяцев с момента приема на работу в объемах, предусмотренных ТК РФ.

3.15. Предоставляется работникам отпуск ст.128 ТК РФ

- одиноким матерям, имеющим детей до 14 лет – 2 дня,
- отцам, воспитывающих детей до 14-летнего возраста без матери – 2 дня,
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 3 лет – 2 дня,

3.16. Осуществляет защиту персональных данных работников школы.

3.17. Стороны согласились с тем, что

ПРОФКОМ:

3.17.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставлении льгот и гарантий.

3.17.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.17.3. Участвует в работе комиссии по приему школы к новому учебному году.

3.17.4. Участвует в работе аттестационной комиссии школы.

3.17.5. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоения почетных званий.

3.17.6. Работодатель отчитывается перед трудовым коллективом о финансово-хозяйственной деятельности школы.

3.17.7. Обеспечивает создание комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и включает представителя профсоюзного комитета.

3.17.8. Обеспечивает качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в накопительную систему Пенсионного фонда РФ; информируют застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального учета, по мере их представления.

3.17.9. Обеспечивает при наличии средств в организации медицинского обслуживания ветеранов, вышедших на пенсию из этих организаций.

3.17.10. Своевременно и в полном объеме информирует службы занятости о наличии свободных рабочих мест и вакансий.

3.17.11. Предоставляет высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового

договора, а также другие материальные и социальные льготы, предусмотренные законодательством.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.2. РАБОТОДАТЕЛЬ определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.3. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУ ДО «ДЮСШ»

4.4. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет,

- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы,

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных учреждений дополнительных образований и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

5.2. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

5.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст. 81 ТК РФ) производить предварительного согласия профкома (ст. 82 ТК РФ).

5.5. Стороны договорились, что:

5.5.1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 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.

5.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.5.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении в течение 2х лет.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.2. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «ДЮСШ» учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО «ДЮСШ», на основании Положения об учреждениях дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности.

6.3. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного и вспомогательного персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3.1.Режим педагогов по расписанию: с 9-00 до 11-00,15-00 до 17-00,17-00 до 19-00,19-00 до 21-00 ч.(Пн.,вт.,ср.,чт.,пт.,сб., вс.)

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

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя),
- имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.5. Привлечение работников учреждения 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

6.6. 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 3 лет.

Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБУ ДО «ДЮСШ», правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и по приказу работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

6.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБУ ДО «ДЮСШ».

6.8. В каникулярное время работники школы привлекаются с их личного согласия к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

6.9. Один выходной день определяется самостоятельно, согласно с администрацией школы, тренерами – преподавателями согласно их расписанию на учебный год.

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

6.11. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

6.11.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

6.11.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждый 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до 1 года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и Уставом учреждения.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1 Стороны исходят из:

- Положение о Новой системе оплаты труда

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

- персональный повышающий коэффициент,
- повышающий коэффициент тренерам – преподавателям за квалификационную категорию либо стаж педагогической работы,
- повышающий коэффициент за ученую степень или почетное звание,
- повышающий коэффициент молодым тренерам – преподавателям,
- повышающий коэффициент тренерам – преподавателям за высшее профессиональное образование,
- повышающий коэффициент за выполнение работ, не входящих в должностные обязанности работников,
- повышающий коэффициент руководителю, заместителям руководителя за квалификационную категорию.

7.3. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, оклада определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.

7.4. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.

7.5. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением по оплате труда работниками МБУ ДО «ДЮСШ»

7.6. Заработная плата выплачивается работникам 25 числа за текущий месяц на пластиковые карты.

7.7. Минимальная наполняемость групп, устанавливается Типовым положением. Понижение количества обучающихся допускается до 65 % с последующим добором.

7.8. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

7.8.1. 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 среднего заработка.

7.8.2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст.157 ТК РФ)

7.8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.9. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и учредитель.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8. Стороны договорились, что РАБОТОДАТЕЛЬ:

8.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей, ежемесячно с предоставлением отчета с чеками на приобретение продукции, либо с вычетом налога. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

8.2. Ходатайствует о предоставлении работникам в первоочередном порядке, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

8.3. Оказывает из средств экономии материальную помощь в размере оклада или среднемесячной заработной платы работникам:

- уходящим на пенсию по старости,
- и другим работникам учреждения по утвержденному, по согласованию с профкомом перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Реализуя Закон Республики Дагестан «Об охране труда в Республике Дагестан» в организациях выделяются на охрану труда, обеспечиваются на рабочих местах здоровые и экологически безопасные условия производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

9.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

9.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.3. Провести в МБУ ДО «ДЮСШ» специальную оценку рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию профкома с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

9.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда.

Проводить со всеми сотрудниками МБУ ДО «ДЮСШ» два раза в год инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, по пожарной безопасности.

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

9.6. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждений 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).

9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев во время учебно-тренировочного процесса в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (212 ТК РФ).

9.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

9.10. Создать в МБУ ДО «ДЮСШ» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

9.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда,

уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБУ ДО «ДЮСШ».

В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

9.13. Предоставлять всем работникам МБУ ДО «ДЮСШ» два рабочих дня (один раз в год) для медицинского профилактического осмотра за счет средств учредителя.

9.15. Два раза в год информировать коллектив ДЮСШ о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, использованных средств ФСС предупредительные меры (20%)

9.16. ПРОФКОМ обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников ДЮСШ.
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБУ ДО «ДЮСШ»

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Стороны договорились о том, что:

10.2. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

10.3. ПРОФКОМ осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. РАБОТОДАТЕЛЬ принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.5. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по статье 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профкома.

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

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

10.8. Работодатель устанавливает председателю профсоюза стимулирующие выплаты в размере 10% от заработной платы.

10.9. РАБОТОДАТЕЛЬ освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов, созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

10.10. РАБОТОДАТЕЛЬ обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии со ст. 81 ТК РФ, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа (ст. 374,376 ТК РФ).

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

10.12. Члены профкома включаются в состав комиссии МБУ ДО «ДЮСШ» по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда.

10.13. Председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от производственной работы, предоставляется один свободный день в месяц с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

10.14. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ),
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ),
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ),
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ),
- установление заработной платы (135 ТК РФ),
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ),
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ),
- создание комиссий по охране труда (ст. 219 ТК РФ),
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ),
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ),
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

11.1. ПРОФКОМ обязуется:

11.2. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

11.4. 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.

11.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы.

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

11.7. Направлять учредителю МБУ ДО «ДЮСШ» заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

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

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

11.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

11.11. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки.

11.12. Осуществлять общественный контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты, совместно с ГК профсоюза.

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

11.14. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников МБУ ДО «ДЮСШ»

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

11.16. Оказывать материальную помощь членам профсоюза:

- в случае смерти работника системы народного образования,
- материальная помощь нуждающимся членам профсоюза в связи с трудной жизненной ситуацией (ураган, пожар, тяжелое заболевание, требующее операционное вмешательство) по решению профсоюзного комитета и после утверждения ГК профсоюза,

- в связи с юбилейным днем рождением 55, 60 лет,

- материальное поощрение профсоюзного актива.

11.17. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью выплаты им заработной платы. Компенсаций, пособий, доплат и надбавок.

11.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу МБУ ДО «ДЮСШ»

11.19. Осуществлять контроль за расходованием средств профсоюзного бюджета.

11.20. Ходатайствовать перед администрацией МР «Бабаюртовский район» об улучшении жилищно-бытовых условий работников МБУ ДО «ДЮСШ»

11.21. Обеспечивать детей сотрудников новогодними подарками и льготными билетами на новогодние утренники за счет профсоюза.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

12.1. Стороны договорились, что:

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников за год.

12.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

12.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 – х лет со дня подписания.

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

Коллективный договор утвержден на
профсоюзном собрании

Протокол № _____ от « ____ » _____ 2021 г.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575777

Владелец Юсупов Шамиль Алимсолтанович

Действителен с 01.04.2021 по 01.04.2022