Муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» с.п. Лечинкай

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015 – 2018 годы

От работодателя:
Директор
МКОУ ДОД «ДЮСШ» с.п. Лечинкай
_____ М.М. Туганов

От работников:
Председатель профсоюзного комитета
МКОУ ДОД «ДЮСШ» с.п. Лечинкай
_____ З.В. Кушхаунов

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду ГКУ „ЦЗЗиСЗ" Черекского р-на

Регистрационный № 316 от «28» 02 2015г.
Руководитель органа по труду _____

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в МКОУ ДОД «Детско-юношеская спортивная школа» с.п. Лечинкай.

1.1.Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативно-правовыми актами, сроком на три года, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования детей (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.2.Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза, в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее профком) Кушхаунова З.В.
- работодатель в лице его представителя – директора школы Туганова М.М.

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

1.4.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение десяти дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.6.При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения комиссией по ведению коллективных переговоров, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

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

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

1.12.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются Комиссией по ведению коллективных переговоров, на которую возлагается контроль за выполнением коллективного договора на основании ст. 44 ТК РФ.

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

1.14.Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при утверждении которых работодатель принимает решение по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об условиях оплаты труда;
- соглашение по охране труда;
- положение о премировании работников Школы;

1.15.Перечень документов, подлежащих рассмотрению профкомом:

- документы по улучшению условий труда;
- документы по противопожарной безопасности.

1.16.Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- согласование профкома;
- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным *ч.2 ст.53 ТК РФ* и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ.

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. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

2.3. 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 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 педагогической работы, учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплата

труда, льготы и компенсации и др.

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, по согласованию с профкомом.

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

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, 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 письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8.Учебная нагрузка тренерам - преподавателям, 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 педагогами.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны 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 (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, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе педагога, 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.

2.10.По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии

производства, структурная реорганизация производства, другие причины), если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, за исключением изменения трудовой функции работника *(ст.74 ТК РФ).*

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

О введении изменений в существенные условия трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца *(ст.74,162 ТК РФ).* При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 п.1), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

В случае, когда причины, указанные в ст. 74.п.1, могут повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с профкомом , согласно ст.372, вводить режим неполного рабочего дня и неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

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 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.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами *(ст.77, 81, 83, 84 ТК РФ).*

3. ПРОФЕСИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

3.1.Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.1.2. Работодатель по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый год с учетом перспектив развития учреждения.

3.1.3. Председатель профкома является членом аттестационной комиссии и ведет контроль за соблюдением принципов аттестации (согласно положения об аттестации)(ст. 82 ТК).

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

3.2.3.При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы (должность), средняя заработная плата по основному месту работы.

3.2.4. 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.

3.2.5. 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.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала *(ст.82 ТК РФ).* Стороны договорились считать массовым увольнением - увольнение трех и более работников в течение одного месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

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

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с профкомом.

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

4.1.5. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. 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; неосвобожденные председатели, заместители председателя и уполномоченные по охране труда и социальному страхованию первичных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата *(ст.178,180 ТК РФ),* а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений спорта Чегемского муниципального района.

5.2.Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются согласно Положения, включающего минимальные размеры окладов по профессиональным квалификационным группам, рекомендуемые размеры повышающих коэффициентов, наименования, условия осуществления, размеры и порядок осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.3. Изменение размера заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

Примечание: размеры доплат за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливаются руководителем ОУ по соглашению сторон и максимальными размерами не ограничиваются, если таковы не введены законодательными, нормативными документами.

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

5.4.Численный состав учреждения, продолжительность занятий в нем определяются Уставом Школы, прописываются в дополнительной образовательной программе. Занятия проводятся по группам, индивидуально или всем составом объединения в соответствии с Образовательной программой.

5.5. Работодатель обязуется:

5.5.1.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 *(ст.234 ТК РФ.)*

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

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников *(ст. 219 ТК РФ).*

Для реализации этого права профком и работодатель заключают соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

6.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

6.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

6.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.6. Сохранять место работы (должность) 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)*.

6.1.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

6.1.8. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.12. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

7.1. Стороны договорились о том, что:

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

7.1.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права *(ст. 8 ТК РФ)*.

7.1.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

7.1.4. Увольнение членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 или 5 части первой статьи 81 производится по согласованию с профкомом.

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

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

7.1.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Увольнение членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 или 5 части первой статьи 81, производится по согласованию с профкомом, а также с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (*ст. 374, 376 ТК РФ).*

7.1.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально – экономического развития учреждения.

7.1.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

7.2. Работодатель согласовывает с профкомом решение следующих вопросов:

- принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8);
- установление системы оплаты труда (ст.135);
- утверждение порядка предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков (ст.116);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя *(ст.82,374 ТК РФ);*
- размеры повышения заработной платы в ночное время *(ст.154 ТК РФ);*
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей *(ст.196 ТК РФ);*
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка *(ст. 190 ТК РФ);*
- создание комиссий по охране труда *(ст.128 ТК РФ);*
- применение систем нормирования труда *(ст. 159 ТК РФ);*
- очередность предоставления отпусков *(ст. 123 ТК РФ);*

8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.1. Рабочее время и время отдыха работников регулируется действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, учебным расписанием и годовым календарным графиком работы Школы.

8.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

8.1.3. 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.

8.1.4. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

8.1.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. 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.

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. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

8.1.6. В случаях, предусмотренных *ст. 99 ТК РФ*, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам по согласованию с профком и 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.

8.1.7. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

8.1.8. МКОУ ДОД «ДЮСШ» с.п. Лечинкай организует работу с детьми в

течение всего календарного года. В каникулярное время может открывать в установленном порядке лагеря, слеты, создавать различные объединения с постоянными и (или) переменными составами детей на своей базе, а также по месту жительства детей *(ст. 22 Типового положения об образовательном учреждении дополнительного образования детей).*

8.1.9. В летнее время учебно-вспомогательный 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 по согласованию с профкомом.

8.1.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом 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.*

8.2. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье - 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 3 дней
- на похороны близких родственников – до 5 дней;
- за работу без листка нетрудоспособности- 5 дней;
- неосвобожденному председателю Профкома и уполномоченному представителю Профкома по охране труда – до 10 дней.

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 14 дней;
- работающим пенсионерам по старости – до 3 дней;
- участникам Великой Отечественной войны - 5 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 дней;
- работающим инвалидам - до14 дней *(ст.128 ТК РФ).*

8.2.2. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дня.

8.3. Общим выходным днем является воскресенье.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

9.1. Профком обязуется:

9.1.1. 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.

9.1.2. 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.

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

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

9.1.5. 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.

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

9.1.7. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения *(ст. 195 ТК РФ).*

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

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

9.1.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с райкомом (горкомом, советом) профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

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

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

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

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

9.1.16. 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 заработке и страховых взносах работников.

9.1.17. Проводить культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и их семей.

9.1.18. Организовывать субботники, оздоровительные и досуговые мероприятия со всеми членами коллектива.

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Стороны договорились, что:

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

11.1.2. Комиссия разрабатывает план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора, вносит изменения и дополнения в коллективный договор.

10.1.3. Комиссия осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и два раза в год стороны отчитывается о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

10.1.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.1.5. 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.

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

10.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

10.1.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты комиссией за два месяца до окончания срока действия данного договора.

****