
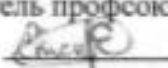


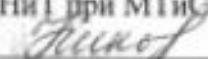
От работодателя:
Директор МБУ ДО «ДЮСШ»

Михайлов А.Н.

От работников:
Председатель профсоюзного комитета

Степанов Е.Е.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района
«Сунтарский улус (район)» Республики Саха (Якутия)
(с 20 января 2017 г. по 19 января 2020 г.)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в ГКУ РС (Я)
«Сунтарское УСЗНиТ при МТиСР РС (Я)» за № 414-Б от «05» февраля 2018г.
Вед. специалист:  (Иванова В.Н.).



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района «Сунтарский улус (район)» и работниками в лице профсоюзного комитета Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа», представляющего интересы работников.

Коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (далее — Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»), иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и распространяется на всех работников, за исключением случаев, установленных в самом договоре.

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства и более высоких требований, предусмотренных настоящим договором.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые, экономические и профессиональные отношения, заключаемым работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Профсоюзный комитет является полномочным представительным органом работников МБУ ДО «ДЮСШ», защищающим их интересы при поведении коллективных переговоров, заключении, выполнении и изменении коллективного договора.

1.4. Работодатель признает профсоюзную организацию в лице ее профсоюзного комитета единственным полномочным представителем работников МБУ ДО ДЮСШ, ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности".

Все основные вопросы трудовых отношений и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учетом финансово-экономического положения работодателя устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

Если не удалось этого добиться, то прописывается механизм участия представителей профсоюзного комитета в решении этих вопросов.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием (конференцией) работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним коллективным договором, отраслевым соглашением и региональными соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.ст. 41, 44 ТК РФ).

1.6. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

1.7. Договаривающиеся стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются принимать меры, предотвращающие любые конфликтные ситуации, мешающие выполнению коллективного договора.

1.8. Нормы настоящего коллективного договора, улучшающие положение

работников и устанавливающие более высокий уровень их социальной защищенности по сравнению с действующим законодательством, обязательны для применения во всех структурных подразделениях МБУ ДО «ДЮСШ» (ст. 41 ТК РФ).

1.9. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими нормативными правовыми актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников, через информационные стенды, ведомственную печать и др.).

Раздел 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности труда.

2.2. В этих целях работодатель обязуется:

2.2.1. добиваться успешной деятельности учреждения, повышения дисциплины труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и расценок ниже существующих;

2.2.2. обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения рабочей программы;

2.2.3. обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;

2.2.4. создавать условия для роста производительности труда, освоения передового опыта;

2.2.5. проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям у работодателя, а при необходимости — в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования; формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 196 ТК РФ);

2.2.6. осуществлять мероприятия, направленные на повышение уровня жилищного, *бытового*, медицинского и культурного обслуживания трудящихся и членов их семей, организацию их отдыха и досуга;

2.2.7. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 22 ТК РФ);

2.2.8. предоставлять профсоюзному комитету полную и достоверную информацию, необходимую для *заключения коллективного договора* и контроля за его выполнением;

2.2.9. предоставлять по требованию профсоюзного комитета отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

2.2.10. создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации и профсоюзного комитета в соответствии с ТК РФ, законами, соглашениями;

2.2.11. сотрудничать с профсоюзным комитетом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;

2.2.12. соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

2.2.13. обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

2.2.14. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в

сроки, установленные ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

2.2.15. учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ работодателя;

2.2.16. своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

2.1.17. создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

2.2.18. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

2.2.19. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1 способствовать устойчивой деятельности МБУ ДО «ДЮСШ» присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием трудового соревнования работников и специалистов, повышением эффективности их труда;

2.3.2. способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей (глава 30 ТК РФ);

2.3.3. представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ);

2.3.4. вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда (ст. 41 ТК РФ);

2.3.5. добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования с профсоюзным комитетом (ст. 372 ТК РФ);

2.3.6. контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора (ст. 41 ТК РФ);

2.3.7. как минимум, выражать мнение профсоюзного комитета при увольнении работников по инициативе работодателя. Представлять и защищать интересы работников в Государственной инспекции труда и суде, используя законные способы защиты прав и интересов работников;

2.3.8. добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

2.3.9. вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, экономического и трудового соревнования, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;

2.3.10. предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации работодателя, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением действующего законодательства и нормативно-правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников;

2.3.11. осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей природной среды;

2.3.12. участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.3.13. добиваться роста реальной заработной платы. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня работников и членов их семей;

2.3.14. осуществлять подготовку, переподготовку и повышение квалификации профсоюзных кадров и членов профсоюза;

2.3.15. проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди работников и членов их семей.

2.4. Обязательства работников:

2.4.1. добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (часть вторая ст. 21 ТК РФ);

2.4.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

2.4.3. способствовать повышению эффективности производства, улучшению качества продукции, росту производительности труда, использовать передовой опыт коллег по производству;

2.4.4. беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

2.4.5. создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

2.4.6. не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба предприятию, его имуществу и финансам;

2.4.7. принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный ход работы (простой, авария), и немедленно сообщать о случившемся администрации;

2.4.8. содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления в исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;

2.4.9. эффективно использовать спортивный инвентарь и другое оборудование, бережно относиться к инструментам, спецодежде и другим предметам, выдаваемым в пользование работникам;

2.4.10. вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в учреждении и проживания в общежитии.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

2.4.11. за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;

2.4.12. за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ);

2.4.13. за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.4.14. организовано участвовать в субботниках, ремонтах проводимых в объектах и в территории учреждения.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

2.5.2. поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

2.5.3. привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

2.5.4. принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке (см. п. 1.12.);

2.5.5. создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих прав и вступать в них.

2.5.6. организовывать субботники и ремонтные работы в объектах и в территории учреждения с привлечением работников учреждения.

2.6. В соответствии с ТК, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и иными законами и нормативными правовыми актами РФ, Уставом общероссийского профсоюза, соглашениями и коллективным договором **профсоюзный комитет имеет право:**

2.6.1. получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

2.6.2. по реорганизации и ликвидации работодателя;

2.6.4. профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

2.6.5. по другим вопросам, предусмотренным Кодексом, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

2.6.7. свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.6.8. оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи членам профсоюза.

2.7. Работник имеет право на:

2.7.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.2. предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

2.7.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

2.7.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

2.7.5. отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

2.7.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

2.7.7. профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

2.7.8. участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

2.7.9. объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав, свобод, законных интересов;

2.7.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюз, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

2.7.11. защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

2.7.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая

право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.13. возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

2.7.14. обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются **трудовым договором**, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым соглашением, региональными соглашениями и настоящим коллективным договором. Трудовой договор хранится у каждой стороны (ст. 67 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57 и ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также Генеральным, отраслевым, межотраслевыми и региональным и территориальными соглашениями, коллективным договором.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. работодатель принимает работника по срочному договору сроком на определенный срок в случае, если:

- работник не имеет специального образования;
- работник достиг пенсионного возраста;
- работник принимается по совместительству;
- с истечением срока его действия;
- трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения, или интересов работника;

3.2.2. оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок с работником, имеющим высшее профессиональное образование;

3.2.3. заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок;

3.2.4. оформлять изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, и с учетом положений коллективного договора (ст.ст. 57, 58 ТК РФ);

3.2.5. заключать срочный трудовой договор только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);

3.2.6. выполнять условия заключенного трудового договора;

3.2.7. изменять трудовой договор (перевод и перемещение на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости, трудовые отношения при смене собственника имущества работодателя, изменении ее подведомственности, реорганизация, отстранение от работы) лишь в случаях и порядке, предусмотренных в законодательстве о труде (ст. 72—75 ТК РФ);

3.2.8. сообщать профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 ст. 81 ТК в письменной форме, а при массовых увольнениях работников - соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

Возможен также вариант разработки отдельной программы сохранения, развития кадрового капитала предприятия и оформление ее в виде приложения;

3.2.9. представлять в профсоюзный комитет не позднее чем за 3 месяца, проекты

приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

3.2.10. обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией.

3.2.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пп. 2, 3 и 5 ст. 81 ТК с работником - членом профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации, (ч. 4 ст. 82 ТК РФ).

3.2.12. заключать с работниками договоры о повышении квалификации, переквалификации, профессиональном обучении без отрыва от работы, а также о направлении работников на переподготовку;

3.2.13. рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры работодателя, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штата, с участием профсоюзного комитета (ст. 82 ТК РФ).

3.2.14. предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК, свободное от работы время (не менее часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

3.2.15. содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию;

3.2.16. не увольнять по сокращению штатов при любом экономическом состоянии работодателя следующие категории работников:

а) работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания работников в очередном, декретном, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);

б) лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);

в) женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);

г) работающих инвалидов;

д) лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;

е) одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;

ж) руководителя (его заместителя) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителя в течение двух лет после окончания срока их полномочий;

3.3. Профсоюзный комитет обязуется:

3.3.1 осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.3.2. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение при расторжении работодателем трудовых договоров с работниками - членами профсоюза (ст. 373 ТК);

3.3.3. обеспечивать защиту и представительство работников — членов профсоюза в суде, комиссии по трудовым спорам при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.3.4. участвовать в разработке работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест;

3.3.5 предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников предприятия составляет 40 часов в неделю.

4.2. Шестидневная неделя с одним выходным днем устанавливается для тренерского состава (не менее 18 часов при 6-дневной рабочей неделе).

4.3. Работа в порядке совместительства, разрешенного действующим законодательством, должна выполняться в соответствии со ст.282-288 ТК РФ раздела «Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству».

4.4. Контроль за соблюдением расписания учебно-тренировочных занятий и за выполнение индивидуальных планов учебно-методической деятельности осуществляется старшим тренером-преподавателем.

4.5. Согласно ст.320 ТК РФ для женщин, работающих в районах Крайнего Севера, настоящим коллективным договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы (смены) определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст.ст. 100, 103, 104, 299, 300, 301 ТК РФ).

4.7. За работу в выходные и нерабочие праздничные дни оформляется приказом и предоставляется отгул в иное время (не в ущерб учебному процессу).

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст.ст. 114, 115 ТК РФ).

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующий годы работы - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.4. В соответствии с законодательством (ст. 116 ТК РФ) работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска (Приложение №2):

а) за ненормированный рабочий день (ст. 119 ТК РФ):

- старшему тренеру- преподавателю -10 календарных дней;
- тренеру-преподавателю - 5 календарных дней;

б) за работу в районах Крайнего Севера и в приравненных к ним местностях (ст. 321 ТК РФ) в количестве 24 календарных дня;

5.5. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска (ст. 124 ТК РФ).

5.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска не позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ).

5.8. Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

5.9. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть

предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

5.11. Право на отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому урегулированию в сфере образования.

5.12. Профсоюзный комитет обязуется:

а) осуществлять контроль за соблюдением работодателем законодательства о труде в части времени отдыха;

б) представлять работодателю свое мотивированное мнение при формировании графика отпусков организации;

в) осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением требований ст. 113 ТК РФ при привлечении к работе в исключительных случаях в выходные и праздничные дни;

г) уделять особое внимание соблюдению работодателем режима времени отдыха в отношении несовершеннолетних работников, женщин, имеющих малолетних детей, иных лиц с семейными обязанностями;

д) вносить работодателю представления об устранении нарушений законодательства о труде в части времени отдыха;

е) осуществлять представление и защиту законных прав и интересов работников — членов профсоюза в органах по рассмотрению трудовых споров в части использования времени отдыха.

5.12.1 Оплата отпусков.

5.12.2 Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ, иными нормативными актами федеральных органов власти.

В коллективном договоре может быть определен другой порядок расчета оплаты основного и дополнительного отпусков, улучшающий положение работников.

Раздел 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

Должностные оклады руководителей, специалистов и служащих устанавливаются штатным расписанием, утверждаемым работодателем (администрацией) в соответствии с должностью, квалификацией работника и схемой должностных окладов.

6.2. Минимальный размер оплаты труда не может быть ниже размера прожиточного минимума трудоспособного человека.

Месячная заработная плата работника не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

6.3. Локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда, формы материального поощрения, в том числе повышение оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, принимаются работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 135 ТК РФ).

6.5. Работодатель обязуется:

а) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

б) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (оклада);

в) оплачивать работу в сверхурочное время за первые два часа в полуторном, а в последующие часы — в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате;

г) производить доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, при разделении рабочего дня на части в размере, установленном по соглашению сторон;

д) выплачивать премию согласно Положению о премировании, принятому работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом* (ст. 144 ТК РФ).

е) установить следующие виды надбавок сроком на 1 (один) год:

- за подготовку чемпиона Первенства России- 50% от заработной платы;

- за подготовку призера Первенства России- 30% от заработной платы;

- за подготовку чемпиона МСИ «Дети Азии»- 50 % от заработной платы;

- за подготовку призера МСИ «Дети Азии»- 30 % от заработной платы;

ж) выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором (**20 число каждого месяца- получение аванса; до 5 числа каждого месяца- получение зарплаты**).

з) извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч.ч. 1,2,6, 8 ст. 136 ТК РФ);

и) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

к) производить выплату заработной платы в форме перечисления денежных средств на карту.

6.6. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.7. Заработная плата руководителям и иным должностным лицам работодателя выплачивается в те же сроки, что и всем работникам, и темп ее роста не может опережать темпы роста оплаты труда рабочих.

6.8. Указать в коллективном договоре перечень всех систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок (ст. 144 ТК РФ) с тем, чтобы каждый работник имел полное представление о том, на какие дополнительные выплаты, помимо основной заработной платы, он может рассчитывать.

Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, применяемые в организации, независимо от источников этих выплат.

При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной работнику заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, в течение которых за работником сохранялась заработная плата.

6.9. Профсоюзный комитет обязуется:

6.9.1. осуществлять контроль за реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

6.9.2. требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

6.9.3. обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

6.9.4. вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда;

6.9.5. обращаться в суд по собственной инициативе или по просьбе членов профсоюза за защитой прав работников, предусмотренных законодательством о труде, представлять их интересы в органах по рассмотрению трудовых споров.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Работодатель (администрация) строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

7.3. Работодатель обеспечивает проведение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ в подразделениях учреждения. Создает уголки охраны труда в соответствии с постановлением Минтруда России от 17 января 2001 г. № 7 «Об утверждении рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда».

Создает на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзного комитета комиссию по охране труда, организует обучение членов комиссии по охране труда за счет средств работодателя.

Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда (правовая и техническая инспекции труда профсоюза) в целях проведения проверок соблюдения законодательства о труде и об охране труда, представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий, выполнение представлений органов профсоюзного контроля в установленные законами сроки (ст. 212 ТК РФ).

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Разрабатывать *по согласованию с профсоюзным комитетом* и утверждать Правила и инструкции по охране труда;

7.5.2. обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

7.5.3. запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

7.5.4. организовать в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских *осмотрах* (обследованиях), утвержденным работодателем *по согласованию с профсоюзным комитетом*, за счет собственных средств проведение обязательных и периодических медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением (ст. 212 ТК РФ) (Приложение № 17 к коллективному договору);

7.5.5. медицинские осмотры проводятся за счет работодателя и входят в состав затрат, включенных в себестоимость продукции (работ, услуг) (ст.213 ТК, ст.255 ТК РФ);

Возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей, в размерах, превышающих установленные действующим законодательством, в соответствии с коллективным договором выплачиваются за счет собственных средств работодателей (организаций), таким образом, чтобы общая сумма выплаты с учетом выплаты в соответствии с Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» составила:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы - 10 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности II группы — 5 годовых средних заработков;
- при установлении инвалидности III группы - 1 годовой средний заработок;
- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев - 0,5 годового среднего заработка;
- при получении профессионального заболевания — 1 годовой средний заработок;
- полное возмещение расходов на погребение, сверх установленных законодательством, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

7.6. Профсоюзный комитет обязуется:

7.6.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, профсоюзные органы в учреждении вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в Федеральную инспекцию труда для принятия неотложных мер (п. 3 и 4 ст. 20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.7. Работник в области охраны труда обязан (ст. 214 ТК РФ):

7.7.1. соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

7.7.2. правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

7.7.3. проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

7.7.4. проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

Раздел 8. ПРОЕЗД И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ.

8.1. Работники МБУ ДО ДЮСШ согласно ст.325 ТК РФ «Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования и обратно» имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств «Работодателя» проезд к месту использования отпуска в пределах территории Российской Федерации и обратно любым видом транспорта.

8.2. По заявлению работника оплачивается стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам семьи (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с работником) независимо от времени использования отпуска.

8.3. Выплаты, предусмотренные ст.325 ТК РФ являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно.

8.4. Гарантии и компенсации, предусмотренные ст.325 ТК РФ, предоставляются работнику только по основному месту работы.

Раздел 9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Социальное, медицинское и пенсионное страхование

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами (ст. 2 ТК РФ);

9.1.2. своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

9.1.3. внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

9.1.4. разработать программу инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

9.1.5. производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя).

9.2. Профсоюзный комитет обязуется:

9.2.1. участвовать в разработке программы инвестирования средств для финансирования накопительной части трудовой пенсии работников;

9.2.2. обеспечить контроль за соблюдением права работников на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

9.2.3. осуществлять контроль за своевременным перечислением страховых взносов (единого социального налога);

9.2.4. активно работать в комиссиях по социальному страхованию, осуществлять контроль за расходованием средств, периодически информировать об этом работающих;

9.2.5. контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсий, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.2.6. в новогодние праздники организовывать для детей новогодние подарки за счет средств предприятия.

Раздел 10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Работодатель предоставляет работнику по его заявлению дополнительный краткосрочный оплачиваемый отпуск с сохранением среднего заработка в случаях:

- собственная свадьба- 3 дня;
- свадьба детей- 3 дня;
- рождение ребенка- 3 дня;
- смерть супруга (и), членов семьи (дети, родители, родные братья и сестры)- 5 дней;

10.2. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника.

10.3. Работодатель оказывает материальную помощь:

а) на компенсацию ГСМ для культурного отдыха работников;

б) компенсацию ГСМ в количестве 40 литров АИ-92 работникам для хозяйственно-бытовых нужд, связанное с переездом, со строительством новостроящегося дома 1 раз в год на основании приказа руководителя;

в) на компенсацию ГСМ личного транспорта работников, используемых для нужд учреждения;

10.4. Работодатель по усмотрению в случае пожара может оказать материальную помощь в размере до 40 000 (сорок тысяч) рублей, в том числе НДФЛ.

10.5. Работодатель по усмотрению может оплатить аренду жилой площади работников при подаче ими заявлений и справок о составе семьи.

10.6. Педагогическим работникам Учреждения предусматривается ежемесячная

денежная компенсация за оплату коммунальных услуг в размере 1200 (одна тысяча двести) рублей. Данная льгота распространяется только по основному месту работы.

10.8. Профсоюз осуществляет:

10.8.1. Поощрение за безупречный труд на предприятии при стаже работы не менее 10(15) лет в связи с

50-летием - в размере - 3000 руб.;

55-летием - в размере - 4000 руб.;

60-летием - в размере - 5000 руб.;

10.9. Профсоюзный комитет выделяет средства для оказания материальной помощи членам профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождения ребенка, бракосочетания, при серьезных материальных затруднениях;

10.9.1. Профсоюз оказывает материальную помощь:

а) на похороны близких родственников (мать, отец, муж, жена, дети, брат, сестра) при представлении свидетельства о смерти в размере до 5000 руб.;

б) в связи со стихийными бедствиями (пожар, наводнение, др.) в размере до 5000 руб.;

Раздел 11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

11.1. Работодатель включает представителей профсоюзного комитета по уполномочию работников в коллегиальные органы управления организацией в соответствии с п. 3 ст. 16 ФЗ РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст. 52 ТК РФ).

11.2. Конкретные формы участия работников и их представительного органа - профсоюзного комитета организации в управлении организацией предусмотрены в ст. 53 ТК.

11.3. Профсоюзная организация и ее выборный орган - профсоюзный комитет имеют право на осуществление контроля за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст. 37 ТК РФ).

11.4. Работодатель обеспечивает участие представителей профсоюзного комитета в рассмотрении жалоб и заявлений работников, в комиссии по трудовым спорам.

В случае не разрешения жалобы или заявления работника работник и профсоюзный комитет, как представительный орган работников, обращаются в органы государственного надзора (федеральной инспекции труда) или в суд (глава 60 ст.ст. 384, 387 ТК, глава 57 ТК ст.ст. 353-365, 390,391).

Профсоюзный комитет оказывает непосредственную помощь работнику в составлении обращения в Федеральную инспекцию труда либо процессуальных документов для обращения в суд, выделяет своих представителей для участия в заседании суда при рассмотрении жалобы работника и его защиты (ст. 370 ТК, ст.ст. 29 и 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

11.5. В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные Трудовым кодексом, настоящим коллективным договором (ст.ст. 353, 379 и 380 ТК).

11.6. Стороны согласились, что рассмотрение коллективных трудовых споров работодатель и профсоюзный комитет организации будут рассматривать в строгом соответствии с Трудовым кодексом в случаях:

11.6.1. неурегулированных разногласий между работниками (их представителями) и

работодателем (его представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

11.6.2. заключения, изменения и выполнения коллективного договора;

11.6.3. в связи с отказом работодателя учесть мнение профсоюзного комитета организации при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права, в организации (глава 61 ТК «Рассмотрение коллективных трудовых споров»);

11.6.4. если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не привели к разрешению коллективного спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки в соответствии с положениями Трудового кодекса (ст.ст. 409-418 ТК).

Раздел 12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

12.1. Работодатель и профсоюзная организация строят свои взаимоотношения на принципах социального партнерства, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

12.2. Работодатель признает, что профсоюзный комитет является полномочным представителем членов профсоюза по вопросам:

12.2.1. защиты социально-трудовых прав и интересов работников (ст. 29 ТК, ст. 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

12.2.2. содействия их занятости;

12.2.3. ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

12.2.4. соблюдения законодательства о труде;

12.2.5. участия в урегулировании индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзах в соответствии с полномочиями, предоставленными уставом (ст.ст. 384, 387, 391, 399, 400 ТК, п. 1 ст. 11 и ст. 14 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

12.2. Работодатель, должностные лица работодателя обязаны оказывать содействие профсоюзному комитету в их деятельности (ст. 377 ТК РФ).

12.3. В целях создания условий для успешной деятельности профсоюзной организации и ее выборного органа — профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», другими федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

12.3.1. соблюдать права профсоюзов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

12.3.2. предоставить возможность участия с правом голоса председателю профсоюзного комитета в работе руководящего органа учреждения (глава 8 ТК РФ);

12.3.3. расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшие с освобожденными и штатными работниками и не освобожденными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей, — оформлять его в соответствии с Положением «О порядке расследования несчастных случаев» и Правил возмещения работодателем вреда, причиненного

работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей;

12.3.4. сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель перечисляет профсоюзные взносы профсоюзному комитету одновременно с выплатой заработной платы. При задержке перечислений профсоюзных взносов свыше трех месяцев работодателем выплачивается пеня (в размере, определенном в коллективном договоре). Коллективным договором предусматривается безналичное удержание и перечисление денежных средств на счета профсоюзного комитета по письменным заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза (см. п. 1.б. настоящего коллективного договора);

12.4. За нарушение законодательства о профсоюзах должностные лица, работодатели несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами и ТК (ст. 378 ТК).

Раздел 13. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

13.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами договора, их представителями, постоянно действующей двусторонней комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

13.2. Стороны обязуются:

13.2.1. осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор;

13.2.2. обеспечить, чтобы постоянно действующая двусторонняя комиссия по подготовке и проверке хода выполнения коллективного договора осуществляла контроль за его выполнением постоянно и рассматривала на своих заседаниях дополнительно итоги выполнения коллективного договора за I и III кварталы с информацией работодателя и профсоюзного комитета об итогах проверок и принятых мерах;

13.2.3. взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

13.2. По требованию профсоюзного органа работодатель обязан расторгнуть трудовой договор с руководящим работником или сместить его с занимаемой должности, если он нарушает трудовое законодательство, не выполняет обязательств по коллективному договору, проявляет бюрократизм, допускает волокиту (часть вторая п. 2 ст. 30 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицам, и, ранее подвергнутыми административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет (ст. 5.27 Кодекса «Об административных правонарушениях»).

Раздел 14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года.

Он вступает в силу со дня подписания (ст. 43 ТК РФ).

14.2. По истечении срока действий коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый.

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

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

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБУ ДО «ДЮСШ» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

14.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом (ст. 44 ТК РФ).

14.4. Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ (глава 61), иными федеральными законами.

Представитель работодателя:
Директор МБУ ДО ДЮСШ:
/А.Н. Михайлов/

МП

Представитель работников:
Председатель профсоюзного комитета:
/Е.Е. Степанов/

МП

Приложение №1 к Коллективному договору

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ ДО ДЮСШ:

_____ А.Н.Михайлов

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профкома:

_____ Степанов Е.Е.

**Перечень должностей
работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за
ненормированный рабочий день.**

1. старшему тренеру- преподавателю -10 календарных дней;
2. тренеру-преподавателю - 5 календарных дней;

Приложение №2 к Коллективному договору
«УТВЕРЖДАЮ»
_____ А.Н.Михайлов
«СОГЛАСОВАНО»
Председатель профкома:
_____ Степанов Е.Е.

ПОЛОЖЕНИЕ **о премировании работников МБУ ДО «ДЮСШ»**

I. Общие положения

1.1. Настоящее Положение вводится в целях усиления материальной заинтересованности, достижения лучших спортивных результатов, улучшения качества педагогической деятельности, создания условий для проявления творческой активности каждого работника.

II. Порядок премирования

2.1. Обслуживающий персонал премируются за индивидуальный вклад и результаты работы по итогам года.

2.2. Тренеры-преподаватели премируются за лучшие спортивные достижения учащихся по итогам года.

2.3. Решение о размере премирования принимается комиссией, в состав которой обязательно входит председатель профкома.

2.4. Основным показателем, по которому осуществляется премирование, является учебно-воспитательная деятельность, спортивные достижения учащихся.

III. Источник премирования

3.1. Премирование производится за счет экономии Фонда оплаты труда (листки временной нетрудоспособности, отпуска без содержания и т.д.).

IV. Порядок начисления премии

4.1. Директор, на основании данных бухгалтерской отчетности об экономии фонда заработной платы, устанавливает общий размер премии.

4.2. Размер премии исходя из качества и эффективности их работы устанавливает комиссия.

4.3. Расчетный бухгалтер на основании принятых решений (п.4.2. и 4.3.) производит фактический расчет суммы премии для каждого работника.

4.6. Комиссия, получив сведения о фактическом размере премии, имеет право:

а) самостоятельно определять размеры премий каждому сотруднику и представить проект премирования директору.

б) полностью или частично лишать премии работников за нарушения трудовой дисциплины, упущения в работе. Полное или частичное лишение премии производится за тот расчетный период, в котором были совершены нарушения и упущения.

4.7. Директор, получив от комиссии проект премирования, имеет право внести изменения, как в сторону увеличения, так и в сторону уменьшения размера премии работника. Проект приказа согласовывается с профкомом, после чего приказ подписывается директором. После этого сумма премии доводится до сведения каждого работника и передается к исполнению в бухгалтерию.

V. Порядок рассмотрения споров

5.1. В случае возникновения разногласий при рассмотрении вопросов о размере премирования, оговоренных в главе IV настоящего Положения, любой работник имеет право обратиться в профком. А профком обязан довести до сведения директора и руководителя подразделения, суть возникшего спора и принять решение.

5.2. Решение, принятое директором и профкомом по существу спора, считается обязательным для работника.

5.3. Председатель профкома имеет право отстаивать интересы работников на любом уровне руководства и на любой стадии рассмотрения вопросов о премировании.

VI. Дополнительные положения

6.1. Размер премии директора утверждается приказом начальника МКУ МОУО МР «Сунтарский улус (район)».

6.2. Директор вправе применить следующие виды поощрений отдельных работников самостоятельно:

- объявление благодарности;
- награждение Почетной грамотой МБУ ДО ДЮСШ.
- награждение ценным подарком.