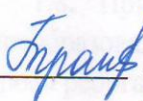


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа
муниципального района Ермекеевский район» Республики
Башкортостан на 2014 -2016 года

От работодателя:

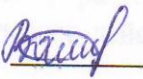
Директор
МАОУ ДОД ДЮСШ
с.Ермекеево

 А.С.Трапезникова



От работников:

Председатель совета
трудоового коллектива
МАОУ ДОД ДЮСШ

 С.Р.Валикаева



Принят на общем собрании работников
МАОУ ДОД «ДЮСШ» МР

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МАОУ ДОД «Детско-юношеская спортивная школа муниципального района Ермакеевский район Республики Башкортостан».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иным законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАОУ ДОД ДЮСШ МР Ермакеевский район РБ 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, трехсторонним Республиканским территориальным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работники учреждения, являющиеся членами **совета трудового коллектива (далее СТК)**, в лице представителя –Валикаевой С.Р. и работодатель в лице – директора Трапезниковой А.С.

1.4 Работники, не являющиеся членами совета трудового коллектива, имеют права уполномочить СТК представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после подписания. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слияния, присоединения, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решают сторонами.

1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в коллективном договоре по соглашению сторон).

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) СТК:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью, и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень оснований представления материальной помощи работникам и ее размерам;
- 6) положение о премировании работников;
- 7) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;

8) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через СТК:

- учет мнения(по согласованию) совета;
- консультации 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, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Устава учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующими трудовым законодательством, территориальным 3-х сторонним соглашением , настоящим коллективным договором.

2.2 Трудовой договор заключается с работником в письменной формы в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иным Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п.66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения СТК. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения СТК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

2.6. Тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется по объему и преемственности преподавания предметов в группах. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров может быть разной в первом и во втором учебных полугодиях.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если учителя, для которых данное образовательное учреждение является местом

основной работы обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка тренерам-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 учителями.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя 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:

1) уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п.66 Типового положения о дополнительном учреждении);

2) 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)

3) простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации и другая работа в том же учреждении на время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях).

4) восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;

5) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.11. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О ведении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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

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

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

2.14. Директор ДЮСШ может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст. 76 ТК РФ.

2.15. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то директор учреждения имеет право аннулировать трудовой договор.

III. Профессиональная подготовка, дополнительное профессиональное образование работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) СТК определяет формы профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование

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

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. 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, дополнительного профессионального образования, обучения вторым профессиям.

3.3.5. Организовать проведения аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующее полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять совет в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.6. Стороны договорились, что:

4.6.1. Преимущественное право на сохранение работы 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 «2» 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; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6.2. 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.

4.6.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, дается возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивных- оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

4.6.4. При проявлении 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 с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

5.3.Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени -не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст 333. ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4 Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1.ТК РФ)

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

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

5.6.Женщинам устанавливается 36-часовая рабочая неделя. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности еженедельной работы.

5.7 Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в тех случаях, предусмотренных ст. 153 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа выходной и нерабочий праздничный день по желанию работника может быть представлен другой день отдыха.

5.8.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т. д.).

5.9.Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения профсоюзного органа.

5.10. Допускается привлечение директором учреждения работников к сверхурочной работе с письменного согласия работника. Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, трудовым договором, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.13 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст 126 ТК РФ)

5.14. Работодатель обязуется:

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

- при рождении ребенка в семье - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для прохода детей в армию-1 день;
- в случае свадьбы работника (детей работника)-2 дня ;
- на похороны близких родственников- 2 дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания с прохождением военной службы-2 дня;
- работающим инвалидам-2 дня;

Работникам с нормированным рабочим днем предоставить дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- предоставляется работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и администрацией.

5.15. Общим выходным днем является суббота, воскресенье.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата и нормирование труда.

6 . Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе «Положения об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа МР Ермакеевский район РБ». **Приложение № 1**

6.2. Ставка заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются руководителем учреждения на основе минимальных окладов минимальных ставок заработной платы, требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя размеры должностных окладов, ставок заработной платы, выплаты компенсационного характера.

6.3 Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Для отдельных категории работников Федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. Днем заработной платы является 1 число месяца и 16.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной «Положением об оплате труда работников МАОУ ДОД ДЮСШ МР Ермакеевский район и включает в себя:

- оплату труда тренеров-преподавателей установленных исходя тарифицируемой педагогической нагрузки;
- установления выплат стимулирующего характера;
- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- доплаты за условиях труда, отклоняющихся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы,
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня присвоения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания- со дня присвоении;

6.6 На тренеров-преподавателей и других педагогических работников на начало нового учебного составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Наполняемость групп, установленная типовым положением, является предельной нормой обсуждения в конкретной группе, за часы работы и в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.8.Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах образовательного учреждения.

6.9. Работодатель обязуется:

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

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

VII. Гарантии и компенсации.

7. Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

7.4. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

7.4.1. Работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;

7.4.2. Возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;

7.4.3. При поступлении на педагогическую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

7.5. Оплата труда педагогическому работнику, выполняющему педагогическую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей, профилей работ решением соответствующего органа управления образованием.

Стороны признают необходимым:

7.6. Оплачивать по основному месту работы командировочные расходы педагогическим работникам в период повышения квалификации и переподготовки при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации).

VIII. Охрана труда и здоровья.

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст 219 ТК РФ)

8.2. Создать Фонд охраны труда согласно ст.226 ТК РФ в сумме 16350 рублей.

8.3. Провести в учреждении Специальной оценки условий труда и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения СТК.

В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов СТК и комиссии по охране труда.

8.4. 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 приёмам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей. **(Приложение № 2)**

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счёт работодателя (ст.221 ТК РФ).

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

8.8. 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).

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

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда,

предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) СТК (ст.212 ТК РФ).

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

8.13. Создать в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены СТК.

8.14. Осуществлять совместно с СТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным.

8.16. Ходатайствовать о выделение санаторно-курортных путевок.

8.17. Предоставлять транспорт для проведения диспансерного обследования работников в районной больнице.

8.18. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.

8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8. 20 СТК обязуется:

- организовать физкультурно - оздоровительные мероприятия для членов совета и других работников учреждения;

- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

8.21.Совместно с СТК разрабатывает план мероприятий по охране труда. (**Приложение №3**)

IX . Гарантии деятельности совета трудового коллектива.

9. Стороны договорились о том , что:

9.1.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 СТК.

9.2 СТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий трудового договора.

9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения СТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом СТК, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3, пункта 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения совета.

9.5. Работодатель обязан предоставить СТК безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступ для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом .

9.6. Работодатель предоставляет СТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Члены СТК включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.12. Работодатель с учётом мнения СТК рассматривает следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами СТК, по инициативе работодателя;

- Привлечение к сверхурочным работам (ст.99, ТК РФ);

- Разделение рабочего времени на части (ст. 105, ТК РФ);

- Очередность предоставления отпусков (ст. 123, ТК РФ);

- Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

- Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- Массовые увольнения

- Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём (ст. 101 ТК РФ);

- Правила внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

- Создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- Утверждение формы расчётного листка (ст. 136 ТК РФ);
- Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и опасные, и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- Размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинированного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- Определение форм профессиональной подготовки, дополнительного профессионального образования, перечень необходимых профессии и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства СТК.

10. СТК обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов СТК по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами СТК, в случае, если они уполномочили СТК представлять их интересы.

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

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.4. Направлять учредителю (собственнику) 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).

10.5 Представлять и защищать трудовые права членов СТК в комиссии по трудовым спорам и суде.

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

10.7. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.8. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающимся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района, города.

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

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

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждению.

10.13 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.

10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

Х I .Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

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

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

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

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

От работодателя:

Директор МАОУ ДОД ДЮСШ

_____ Трапезникова А.С.
_____ 2014 г.

От работников:

Председатель совета
трудового коллектива

_____ Валикаева С.Р.
_____ 2014 г.

Приложение №2

Согласовано
Председатель СТК

Утверждено
Директор МАОУ ДОД ДЮСШ

_____Валикаева С.Р.

_____Трапезникова А.С.

Обеспечение работников специальной одеждой

Должность(кол-во работников)	Наименование спец. одежды	Количество	Сроки и количество
Техработники (1)	Халат) Перчатки резиновые	2 24	на 1 год на 1 год

Согласовано
Председатель СТК

Приложение №3
Утверждено
Директор МАОУ ДОД ДЮСШ

_____Валикаева С.Р..

_____Трапезникова А.С.

**План основных мероприятий по охране труда
и технике безопасности на 2014-15 уч.год**

№\№ п-п	Наименование мероприятий	Сроки выполнение	Расход средств тыс. рублей	Ответственные исполнители	Примечание
1.	Издать приказ о назначении ответственных лиц по технике безопасности и охране труда и ответственного по безопасной эксплуатации зданий и сооружений и по пожарной безопасности	Январь		А.С.Трапезникова	
2.	Издать приказ о создании комиссии по охране труда и технике безопасности, комиссии по проверки знаний безопасных методов работ, комиссии по безопасной эксплуатации зданий и сооружений.	Январь		А.С.Трапезникова	
3.	Провести общий технический осмотр здания	Два раза в год		Комиссия по безопасной эксплуатации здания и сооружений	
4.	Проведение вводных инструктажей по технике безопасности и охране труда	При приеме на работу		А.С.Трапезникова	
5.	Проведение первичных инструктажей по ТБ и ОТ на рабочем месте	При приеме на работу 1 раз в 6 месяцев			-----//-----
6.	Разработка документов проведения периодического медицинского осмотра сотрудников (составление поименно списка, решение вопросов финансового обеспечения, подготовка приказов о прохождении мед. Осмотра).	До 30.09.14 г		А.С.Трапезникова	

7.	Проверка знаний вопросов техники безопасности и, охраны труда	1 раз в квартал		А.С.Трапезникова	
8.	Проверка санитарно-гигиенического состояния производственных вспомогательных помещений	1 раз в квартал		Комиссия по ОТ	
9.	Доведение до сведения работников действующих законов и нормативных правовых актов по охране труда РФ.	Постоянно		Трапезникова А.С.	
10.	Обучение охране труда и технике безопасности руководящего и обслуживающего персонала	1 раз в год	600	А.С.Трапезникова	
11.	Приобретение и выдача бесплатной специальной одежды, обувью и другими средствами индивидуальной защиты работникам	Согласно норм выдачи	1900	А.С.Трапезникова	
12.	Приобретение и выдача моющих и обезвреживающих средств	Согласно норм расходов	1500	А.С.Трапезникова	
13.	Организация контроля за состоянием условий охраны труда на рабочих местах	1 раз в квартал		А.С.Трапезникова	
14.	Обеспечить прохождение пред рейсового медосмотра	По мере необходимости	1150	ЕЦРБ	
15	Обеспечить прохождение медосмотров работников	август	11200	ЕЦРБ	
	Итого:		16350		

Лист ознакомления с коллективным договором

Ознакомились работники муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа муниципального района Ермекеевский район республики Башкортостан»

№п/п	Ф И О работников	Должность работника	Подпись
1	Трапезникова Алиса Сабитовна	Директор	
2	Валикаева Сирена Рафиевна	Тренер	
3	Стенечкин Валентин Антонович	Тренер	
4	Санияхметов Рузиль Рахматуллович	тренер	
5.	Синагатуллин Руслан Аликович	Тренер	
6.	Мурзакова Зинаида Геннадьевна	Уборщик служебных помещений	
7	Трапезников Николай Геннадьевич	водитель	
8	Валикаев Радик Альбертович	Тренер	
9	Ризванов Ильдар Халфетдинович	Тренер	
10	Логанова Екатерина Сергеевна	Тренер	
11	Сибагатуллин Фаяз Фарвазович	Тренер	
12	Хабибуллин Ришат Азатович	Тренер	
13	Шамсуллин Филюс Фанович	Тренер	
14	Тарасов Геннадий Анатольевич	тренер	
15	Юзликаева Альбина Рифовна	тренер	

31

JOB

А.С.Трапезникова



проба
исто
а тпу
ДЮД
каев

