



Первичная профсоюзная организация
Профсоюза работников народного
Образования и науки
МБОУ ДО ДЮСШ №19 «Детский стадион»
Председатель


Н.П.Булыгина



Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
дополнительного образования
детско-юношеская спортивная
школа №19 «Детский стадион»
Директор

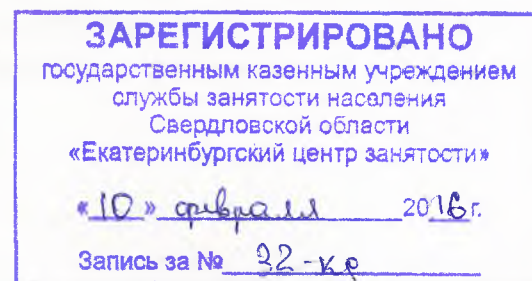

Т.А.Мелких



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2016 – 2018 гг.
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
№ 19 «ДЕТСКИЙ СТАДИОН»

Утвержден на общем собрании трудового коллектива
Протокол №22 от 02.02.2016 г

г.Екатеринбург 2016г.



Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школой №19 «Детский стадион» (далее учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения, направленных на повышение социальной защищенности, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые соглашения между работодателем и работниками МБОУ ДО ДЮСШ №19 «Детский стадион».

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются **Работодатель** в лице директора ДЮСШ № 19 Мелких Т.А. и **Работники** учреждения, интересы которых представляет первичная профсоюзная организация в лице председателя профсоюзного комитета.

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.5. Стороны, подписавшие коллективный договор, обязуются соблюдать условия Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 г.г., отраслевым Соглашением по организациям образования города Екатеринбурга на 2015-2017г.г., а также руководствоваться Едиными рекомендациями Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений на соответствующий год.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников спортивной школы.

1.7. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.8. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств, но имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового договора.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения и в других случаях, установленных законодательством.

1.10. Стороны коллективного договора один раз в год отчитываются о его выполнении на общем собрании трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

1.8. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

1.9. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников.

Раздел 2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

Работодатель обязуется:

2.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. В трудовом договоре оговаривать обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени и др. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон в письменной форме.

2.1.5. Извещать работников об изменении существующих условий трудового договора в письменной форме под роспись, не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

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

Работники обязуются:

2.2. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.2.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права и личность друг друга.

2.2.4. Соблюдать кодекс профессиональной этики педагогических работников.

Раздел 3. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Ставить в известность профсоюзный комитет о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, за исключением форсмажорных обстоятельств.

3.1.2. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации учреждения.

Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

3.1.3. Увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, производить только по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.1.4. В случае возникновения необходимости сокращения штата временно прекращать прием новых работников, кроме педагогических работников

3.1.5. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

3.1.6. Содействовать повышению квалификации педагогических работников школы не реже одного раза в три года в соответствии с Планом повышения квалификации работников.

3.1.7. При направлении работника для повышения квалификации с отрывом от работы, сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

3.1.8. В первоочередном порядке для повышения квалификации направлять работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в последующие полгода.

3.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, среднего профессионального образования, основного общего образования или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования - подготовки кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

3.1.11. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных и государственных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям повышающий коэффициент со дня присвоения квалификационной категории.

3.1.12. Продление выплат за квалификационную категорию допускается после истечения срока действия, но не более чем на один год в случае : длительной нетрудоспособности (нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком при выходе на работу).

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

3.2. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

3.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также работники предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет; удостоенные звания «Ветеран труда»; воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; одинокие родители, воспитывающие детей до 16 лет; председатель профсоюзной организации; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

3.2.2. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения преимущественное право приема в учреждение при появлении вакансии.

3.2.3. Создать и организовать работу совместной комиссии по работе с молодыми специалистами – выпускниками образовательных организаций высшего и среднего профессионального образования, имеющими стаж работы по специальности до трёх лет, с целью оказания помощи в их профессиональном становлении и в решении социальных проблем.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Работодатель обязуется:

4.1. Устанавливать время начала и окончания работы, а также время обеденного перерыва в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.1.2. Продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается по тарификации (не более 36 часов в неделю, ст.333 ТК РФ), остальных работников – 40 часов в неделю в соответствии со ст.91. ТК РФ.

4.1.3. Устанавливать педагогическим работникам конкретную продолжительность рабочего времени в соответствии с приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности

рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.1.4. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, по просьбе беременных женщин; работников, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением - в обязательном порядке.

4.1.5. Привлекать работников к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством (ст.99 ТК РФ).

4.1.6. Привлекать работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее структурных подразделений.

Оплачивать работу в выходные и нерабочие праздничные дни в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

4.1.7. В летний период привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе по режиму летней оздоровительной кампании и не менее их учебной нагрузки до начала летнего периода.

4.1.8. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам учреждения в течение календарного года в соответствии со ст.114,122 ТК РФ. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

4.1.9. Предоставлять компенсационные выплаты и дополнительные отпуска за работу во вредных условиях труда согласно перечню профессий и должностей работников учреждения, занятых во вредных условиях труда по результатам специальной оценки труда.

4.1.10. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков в удобное для них время, а также предоставить право на отпуск в удобное в удобное для работника время следующим категориям работников:

- работникам имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет ;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида до 18 лет;
- женщине перед отпуском по беременности и родам.

4.1.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала /статья 136 ТК РФ/. В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

4.1.13. Не допускать необоснованного отзыва работника из отпуска /статья 125 ТК РФ/, а также необоснованного предоставления отпуска с разрывом.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

4.2. Режим рабочего времени в учреждении определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом;
- другими локальными нормативными актами, утвержденными работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.2.1. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель в соответствии со ст. 128 ТК РФ обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким родителям, воспитывающим детей до 14 лет- 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами.

4.2.2. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы из фонда заработной платы учреждения :

- при рождении ребенка /отцу/ - 1 календарный день;
- при вступлении в брак работника или его детей- до 2 календарных дней;
- по случаю смерти близких родственников первой очереди- до 3 календарных дней;
- при переезде на новое место жительства- до 2 календарных дней;
- на юбилей /собственный/ - 1 календарный день;
- матерям, имеющим детей-первоклассников- 1 день /1сентября/.

Раздел 5. ОПЛАТА ТРУДА.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

5.1. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются исходя из требований ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденным Приказом Минздравсоцразвития РФ от 05 мая 2008 г за № 216-н « Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников образования »

5.1.2. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

5.1.3. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с положением об оплате труда работников.

5.1.4. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работникам учреждения, за счет бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от деятельности, приносящей доход, направленных учреждением на оплату труда работников.

5.1.5. Оплату труда за работу за пределами нормированной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производить в соответствии с законодательством (ст.152, 153 ТК РФ)

Работодатель обязуется:

5.2. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы) для соответствующих систем оплаты труда.

5.2.1. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом тренерам-преподавателям объем учебной нагрузки на учебный год, исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

5.2.2. Знакомить под роспись работников учреждения с изменением норм труда, условий труда и его оплаты не менее чем за 2 месяца до соответствующих изменений (ст. 74, 162 ТК РФ).

5.2.3. Знакомить под роспись педагогических работников учреждения с объемом нагрузки на новый учебный год до ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

5.2.4. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, либо ином отпуске, при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем временно передавать приказом для выполнения другим тренером-преподавателем на период нахождения работника в соответствующем отпуске.

5.2.5. В соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 27.03.2006г № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений». В периоды отмены тренировочных занятий (тренировочного процесса) в отдельных группах либо в целом по учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, привлекать тренеров-преподавателей к учебно-

методической, организационной работе в порядке и на условиях, предусмотренных для режима рабочего времени работников учреждения с сохранением заработной платы в установленном порядке.

5.2.6. Содействовать своевременной выдаче расчетного листа каждому работнику учреждения под роспись.

5.2.7. Производить выплату заработной платы 2 раза в месяц:

- аванс- 19 числа,
- окончательный расчет - 4 числа месяца, следующего за расчетным.

Раздел 6. Охрана труда и здоровья.

Работодатель:

6.1.1. Обеспечивает право работников на здоровые безопасные условия труда, внедряет современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

6.1.2. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением вводит в штатное расписание специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области.

6.1.3. Принимает локальные нормативные правовые акты по охране труда, методические рекомендации по охране труда.

6.1.4. Осуществляет мероприятия по улучшению условий труда и снижению травматизма в соответствии с соглашением по охране труда.

6.1.5. Организует мероприятия по охране труда, в том числе и проведение специальной оценки условий труда, приобретение спецодежды и других средств защиты, проведение медосмотров, установление доплат за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.1.6. При составлении плана финансово – хозяйственной деятельности на соответствующий год предусматривает затраты образовательного учреждения на охрану труда: проведение периодических медицинских осмотров (обследований) работников, специальной оценки условий труда, приобретение СИЗ, предоставление компенсаций работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда, и другие мероприятия в размере установленном действующим законодательством.

6.1.7. Обеспечивает за счёт средств учреждения:

- периодические медицинские осмотры работников, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время их прохождения, а

также обучение и сдачу зачётов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек;

- организацию обеспечения работников сертифицированной спецодеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с действующими нормами, а также обезвреживающими и смывающими средствами в соответствии с действующими нормами на работах, связанных с загрязнением.

- предоставляет гарантии и компенсации работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

6.1.8. Обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в образовательное учреждение, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний работников образования.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Производить ежегодный расчёт и выделение средств, необходимых для финансового обеспечения мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.2. Обеспечить целевое использование средства на охрану труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников.

6.2.3. Разрабатывать Положение об организации работы по охране труда и осуществлять управление охраной труда в образовательной организации.

6.2.4. Обеспечивать обучение по охране труда и проверки знания требований охраны труда работников, оказанию первой помощи пострадавшим при несчастных случаях.

6.2.5. Обеспечивать повышение квалификации специалиста по охране труда в установленные сроки.

6.2.6. Создавать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят члены профкома, обеспечивать условия их работы.

6.2.7. Обеспечивать обучение персонала Правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, Правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, прохождению проверки знаний с получением соответствующей группы по электробезопасности, в соответствии с Перечнем профессий работников, подлежащим данному обучению и проверке в установленные сроки.

6.3. Профком:

6.3.1. Избирает уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

6.3.2. Осуществляет общественный контроль за обеспечением права работников на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда.

6.3.3. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов профсоюза, связанных с нарушением законодательства об охране труда.

6.3.4. Принимает участие в разработке локальных нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.

6.4. Стороны совместно:

6.4.1. Создают комиссию по охране труда.

6.4.2. Ежегодно заключают соглашение по охране труда.

6.4.3. Ежегодно (*раз в полгода*) представляют отчёт о выполнении соглашения по охране труда.

Раздел 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

7.1. По согласованию с профсоюзным комитетом ходатайствовать перед районным комитетом Профсоюза о выделении путевок работникам – членам Профсоюза в областной санаторий «Юбилейный», (при наличии возможности – в другие санатории -профилактории).

В случае выделения работнику путевки в период, не совпадающий с периодом его очередного отпуска (согласно утвержденному графику отпусков), работодатель предоставляет работнику часть отпуска (не менее 14 календарных дней), необходимую для лечения и отдыха по этой путевке.

7.1.2. Оказывать материальную помощь работникам учреждения в соответствии с Положением об оказании материальной помощи работникам.

Профком обязуется:

7.2. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, желающим стать участником программ и подпрограмм, направленных на обеспечение граждан жильем.

7.2.1. Оказывать консультативную помощь работникам - членам Профсоюза, при составлении трудовых договоров и дополнительных соглашений к ним и представлять их интересы в отношениях с работодателем в случае нарушения их законных прав.

7.2.2. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о поощрении работников - членов Профсоюза в установленном в Профсоюзе порядке.

7.2.3. Ходатайствовать перед вышестоящими профсоюзными органами о награждении работников - членов Профсоюза профсоюзными наградами за достижения в профсоюзной и трудовой деятельности.

7.2.4. Осуществлять частичную компенсацию стоимости путевок в санаторий-профилакторий «Юбилейный» для членов Профсоюза.

7.2.5. По возможности осуществлять частичную компенсацию дорогостоящего лечения работников - членов Профсоюза из средств профсоюзной организации.

7.2.6. Оказывать материальную помощь работникам- членам Профсоюза из средств профвзносов:

- одиноким матерям - до 1500 рублей;
- в связи со сложной ситуацией - до 1500 рублей;
- при уходе на пенсию - до 2000 рублей;
- на юбилейные даты - до 2000 рублей;
- в связи со стихийными бедствиями, кражами - до 3000 рублей;
- в связи со смертью близких родственников первой очереди - до 2000 рублей.

7.2.7. Действие пунктов 7.2.; 7.2.1; 7.2.3; 7.2.4.; 7.2.5.;7.2.6 распространяется только на членов Профсоюза.

7.2.8. По личным заявлениям работников, не являющихся членами Профсоюза, но уполномочивших профком на ведение переговоров и заключение коллективного договора, а также на защиту их интересов, при условии перечисления ими 1% из их заработной платы на счет профкома, действие пункта 7.2.; 7.2.1.; 7.2.3.; 7.2.4.; 7.2.5.; 7.2.6. будет и распространяться и на них.

7.2.9. Поощрять работников школы путем увеличения годового вознаграждения, либо предоставления дополнительных дней к отпуску, при наличии возможностей бюджета:

- при фактическом отсутствии рабочих дней, пропущенных по болезни (не зависимо от оформления листка нетрудоспособности). При условии недопущения работником в течение учебного года нарушений трудовой и производственной дисциплины.

Раздел 8. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Работодатель обязуется:

8.1. Соблюдать права и гарантии деятельности первичной профсоюзной согласно Трудовому кодексу РФ, Федеральному закону «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.1.2. Беспрепятственно допускать представителей профсоюзной организации во все подразделения учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных профсоюзам прав, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства, проведения независимой экспертизы условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.1.3. Освобождать членов профсоюзного комитета от работы для участия в качестве делегатов в работе профессиональных съездов, конференций, для участия в работе выборных коллегиальных профсоюзных органов

8.1.4. Приглашать председателя профкома к участию на совещаниях администрации, обеспечивать ему возможность работы с локальными нормативными актами.

СТОРОНЫ ДОГОВОРИЛИСЬ:

8.2.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

8.2.2. Первичная профсоюзная организация в индивидуальных трудовых отношениях представляет и защищает права и интересы работников учреждения – членов Профсоюза, а также работников, не являющихся членами Профсоюза, но ежемесячно уплачивающих 1 % заработной платы на счёт первичной профсоюзной организации в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом Профсоюза Образования, Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации.

8.2.3. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях организаций - без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в организации, а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов в организации, профорганизаторы - соответствующего вышестоящего профсоюзного органа. Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.2.4. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо общего порядка увольнения и изменения условий трудового договора только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.2.5. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест (специальной оценки условий труда), охраны труда, социальному страхованию и других.

8.2.6. Члены профсоюзного комитета освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников.

На время краткосрочной профсоюзной учебы (согласно плану работы вышестоящего профсоюзного органа) председатель первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда, члены профкома освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка.

8.3. Профком обязуется:

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

8.3.2. Содействовать реализации областного, городского и районного трехсторонних Соглашений и настоящего коллективного договора.

8.3.3. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных и иных государственных и муниципальных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.3.4. Вносить предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области труда и социальных вопросов.

8.3.5. Принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения; участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров.

Раздел 9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

9.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»

9.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией в порядке главы 60 ТК РФ.

9.3. Урегулирование споров между участниками образовательных отношений разрешается согласно Положению от 29.08.2014 комиссией МБОУ ДО ДЮСШ №19.

Раздел 10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами на паритетных началах.

10.2. Стороны ежегодно (раз в год) отчитываются в выполнении коллективного договора на общем собрании работников школы.

10.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников (ст. 44 ТК РФ).

10.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством (ст.55. ТК РФ)

10.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.

Первичная профсоюзная организация

Профсоюза работников народного
Образования и науки
МБОУ ДО ДЮСШ №19 «Детский стадион»
Председатель



Муниципальное бюджетное
образовательное учреждение
дополнительного образования
детско-юношеская спортивная
школа №19 «Детский стадион»
Директор



ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ СОГЛАШЕНИЕ

к

КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

на 2016 – 2019 гг.

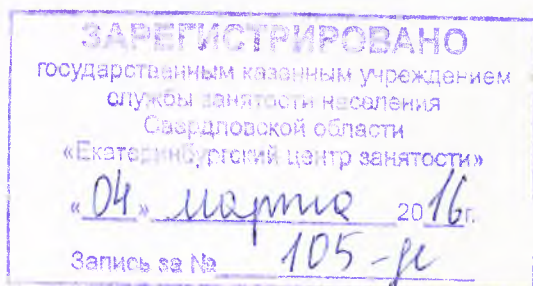
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ –
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
№ 19 «ДЕТСКИЙ СТАДИОН»

Утвержден на общем собрании трудового коллектива

Протокол №23

от 18.02.2016 г

г.Екатеринбург 2016г.



1. Сроком действия Коллективного договора Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа №19 «Детский стадион» считать с 02.02.2016 по 01.02.2019.
2. Из пункта 1.1.2. Правил внутреннего трудового распорядка исключить документ – справку о прохождении предварительного медицинского осмотра.
3. Первый абзац пункта 1.1.3. Правил внутреннего трудового распорядка читать в следующей редакции :

Прием на работу оформляется приказом директора ДЮСШ, который объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать надлежаще заверенную копию такого приказа.

ДЕПАРТАМЕНТ
ПО ТРУДУ И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ

ГОСУДАРСТВЕННОЕ КАЗЕННОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ
НАСЕЛЕНИЯ СВЕРДЛОВСКОЙ ОБЛАСТИ
«ЕКАТЕРИНБУРГСКИЙ ЦЕНТР ЗАНЯТОСТИ»

8 Марга ул., д. 12, Екатеринбург, 620014
Тел. (343) 371-51-56 Факс (343) 371-68-87
E-mail: secp@eczn.ru

09.03.2016 № 573

На _____ от _____

УВЕДОМЛЕНИЕ О РЕГИСТРАЦИИ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО СОГЛАШЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 19 «ДЕТСКИЙ СТАДИОН»
НА 2016 – 2018 ГОДЫ

Сообщаем, что дополнительное соглашение к коллективному договору сроком действия с 18.02.2016 г. по 01.02.2019 г. муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей детско-юношеская спортивная школа № 19 «Детский стадион» (Кировградская ул., д. 30а, Екатеринбург, телефон (343) 338-37-49) зарегистрировано, регистрационный номер 105-дс, 04.03.2016 г.

Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Директор
ГКУ «Екатеринбургский ЦЗ»


В.С. Подгорнов

Елена Анатольевна Витенко
8 (343) 355-37-94