

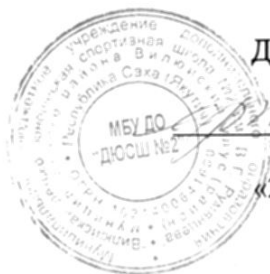
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детей
«Вилуйская детско-юношеская спортивная школа №2 им.В.Г.Румянцева»
Муниципального района «Вилуйский улус (район) Республики Саха (Якутия)

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель профсоюза ДЮСШ №2

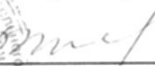
 /Васильева А.Б./

«24» октября 2018г.



«УТВЕРЖДАЮ»

Директор ДЮСШ №2

 /Николаев Л.П./

«24» октября 2018 г.

Коллективный договор

на период с 24 октября 2018 года по 24 октября 2021 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования детей «Вилуйская детско-юношеская школа №2 им. В.Г. Румянцева» Муниципального района «Вилуйский улус (район)» Республики Саха (Якутия).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников дополнительного образования физкультурно-спортивной направленности и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами, заключили настоящий коллективный договор, являются: работники «Вилуйской детско-юношеской спортивной школы №2 им. В.Г. Румянцева» в лице председателя профсоюзного комитета Васильевой А.Б. с одной стороны, и директора ДЮСШ №2 Николаева Л.Р. с другой стороны, который представляет интересы учредителя и именуется в дальнейшем работодателем.

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

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников учреждения в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании.

1.12. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.13. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.15. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

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

- Положение об оплате труда работникам;
- Положение о порядке установления иных стимулирующих выплат и премирования работников;
- Положение об оказании материальной помощи работникам;
- Соглашение по охране труда;

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения;
- консультации с РАБОТОДАТЕЛЕМ по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от РАБОТОДАТЕЛЯ информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы РАБОТНИКОВ, а так же по вопросам предусмотренным ст.53 ТК РФ и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с РАБОТОДАТЕЛЕМ вопросов о работе учреждения, внесение предложений по его совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставами МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им В.Г. Румянцева» и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок, но в трудовом договоре, заключенном с работником, могут предусматриваться условия об испытании до 3-х месяцев с учетом качества выполнения предстоящей работы. Если работодателя не устраивает качество выполняемой работником деятельности, то работодатель вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив работника об этом в письменной форме, не позднее, чем за 3 дня до окончания испытательного срока с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (статья 71 ТК РФ). Срочный договор может заключаться по инициативе РАБОТОДАТЕЛЯ, либо работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовой договор оговариваются существенные условия трудового договора предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, зарплаты на данный период учебного года. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с:

- Федеральным законом РФ № 129 ФЗ от 21.11.1996 « О бухгалтерском учете»
- Постановление Правительства РФ № 213 от 11.04.2003г.» Об особенностях порядка начисления средней заработной платы»;
- Трудовой кодекс РФ (раздел VI, глава 20) «Оплата и нормирование труда»;
- Постановление Правительства РФ №191 от 03.04.2003 «О продолжительности рабочего времени педагогических работников»;

-Единые рекомендации по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из бюджетов на федеральном, региональном и местных уровнях, утвержденное решением Российской трехсторонней комиссии по результатам социально-трудовых отношений (протокол №9 от 21.12.2007, с изменениями от 01.02.2009);

-Постановление Министерства труда РФ №7 от 21.01.1993 «Об утверждении коэффициентов ставок почасовой оплаты труда работников, привлекаемых к проведению учебных занятий в учреждениях, находящихся на бюджетном финансировании;

-Письмо Министерства образования РФ работников народного образования РФ №20-58- 196/20-5/7 «Об утверждении рекомендаций о порядке начисления зарплаты работников учреждений» устанавливается РАБОТОДАТЕЛЕМ исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров - преподавателей устанавливается руководителем учреждения по согласованию с работниками. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

РАБОТОДАТЕЛЬ должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде сохраняя объем и преемственность групп.

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

2.7. Тренерская работа совместителям предоставляется только в том случае, если работа не ущемляет интересы работников МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева».

2.8. Учебная нагрузка 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 преподавателями.

2.9. 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:

- 1) по взаимному согласию сторон
- 2) по инициативе работодателя в случае:

- сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной

нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановление на работу тренера-преподавателя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «2» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

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

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

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

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

2.11. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором. Уставом МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева», правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, один экземпляр трудового договора передается работнику.

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

3. ОБЯЗАТЕЛЬСТВО СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ

Работодатель:

3.1. Осуществляет работу по подготовке и расстановке кадров.

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

3.3. Не допускает нарушение трудового законодательства в части управления норм труда и отдыха, поощрение за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскание за нарушение трудовой дисциплины.

Осуществляет своевременную запись в трудовой книжке работника об изменениях трудовой деятельности и поощрениях.

3.4. Осуществляет работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии законами РФ и РБ «Об образовании». Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и включает в аттестационную комиссию МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева» представителя трудового коллектива.

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

3.6. Осуществляет подготовку учреждения к новому учебному году.

3.7. Разрабатывать и согласовывает должностные обязанности работников. Не требуют от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками.

3.8. Не привлекает к дежурствам в выходные и праздничные дни беременных женщин.

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

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

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

3.12. Предоставляет ежегодно оплачиваемый отпуск для всех категорий работников не менее предусмотренного законодательством, согласно графика. Гарантирует предоставление отпуска работнику вне графика отпусков при предоставлении последнему путевки на санитарно-курортное лечение.

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

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

Представитель работников:

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

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

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

3.18.4. Участвует в работе аттестационной комиссии школы.

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

3.20.6. Работодатель отчитывается перед трудовым коллективом о финансово хозяйственной деятельности школы.

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

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

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

4.3. Работодатель по согласованию с представителем работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева».

4.4. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет;
- в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;
- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям;
- организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников муниципальных учреждений дополнительных образований и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

5.2. Уведомлять представителя работников о сокращении численности штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

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

5.4. Стороны договорились, что:

5.4.1. Преимущественное право на оставление на работу при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.79 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет,
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет,
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

• молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Рабочее время определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева», учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, а также условиями трудового договора, должностными

инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева», на основании Типового Положения об учреждениях дополнительного образования детей 26.06.2012г. № 504.

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

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

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

6.4. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлено два дня отгула в течение 6 месяцев.

6.5. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева», правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника.

6.6. Накануне праздничных нерабочих дней, если им предшествуют выходные дни, продолжительность работы сокращается при 5-дневной, так и 6-дневной рабочей неделе на 1 час для всех работников;

- на 2 часа для женщин, имеющих 2 детей до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), а также для отцов, в одиночку воспитывающих детей, указанного возраста. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

6.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемые работодателем и профкомом. График отпусков составляется не позднее, чем 2 недели до его начала (ст.12 ТК РФ)

6.8. Право на использование ежегодного отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации (ст.122 ТК РФ).

6.9. По желанию ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть не менее 14 календарных дней (ст.125 ТК РФ).

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

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по следующим обстоятельствам:

- в связи с бракосочетанием – 5 календарных дней

- в связи с рождением (усыновлением) ребенка - 5 календарных дней
 - для сопровождения детей в школу в первый день учебного года (1 сентября) - 1 день
 - для проводов детей в армию - 3 дня
 - в связи с бракосочетанием детей работника - 5 календарных дней
 - в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дней
 - для празднования юбилейных дат со дня рождения (50,60,70) - 3 дня
 - при праздновании серебряной (золотой свадьбы) - 3 дня
 - для участия в похоронах родных и близких - 3 календарных дней
- 6.11. Педагогические работники не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы (ст. 335 ТК РФ).

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

- 7.1 Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения о системе и формах оплаты труда в бюджетной сфере»
- 7.2. Выплачивать заработную плату путем перечисления на пластиковые карты не реже чем два раза в месяц: I половина - 15 числа текущего месяца; II половина - 31 числа этого же месяца за счет работодателя.
- 7.3. Работникам школ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся доплаты.
- 7.4. Размер выплат по повышающему коэффициенту к ставке заработной платы, окладу определяется путем умножения размера ставки заработной платы, оклада работника на повышающий коэффициент.
- 7.5. Выплаты по повышающему коэффициенту носят стимулирующий характер.
- 7.6. С учетом условий труда работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера и стимулирующие выплаты, предусмотренные Положением по оплате труда работниками МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева».
- 7.7. В целях стимулирования педагогических работников аттестованных по должности «Учитель физической культуры», «Инструктор по физической культуре» в выполнении тренерско-преподавательской работы по которой не установлены квалификационная категория устанавливается условия оплаты труда с учетом имеющиеся квалификационной категории «Учитель» (учитель физической культуры) и «Инструктор по физической культуре», так как по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).
- 7.7. Минимальная наполняемость групп, устанавливается Типовым положением. Понижение количества обучающихся допускается до 50 % с последующим добором.
- 7.9. РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:
- 7.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка.
- 7.9.2. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки оклада, рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ)
- 7.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 7.9.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения и учредит

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что РАБОТОДАТЕЛЬ:

- 8.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.
- 8.2. Ходатайствует о предоставлении работникам в первоочередном порядке, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.
- 8.3. Оказывает из средств экономии материальную помощь в размере оклада или фиксированной суммы:
 - семьям сотрудников, имеющих низкий материальный достаток (малоимущая семья);
 - сотрудникам, уходящим на пенсию по старости или инвалидности,
 - в случаях получения ущерба для здоровья;
 - в случае понесения непредвиденного материального ущерба;
 - смерть близких родственников (супруги, дети, родители, родные братья и сестры), на основании предоставления копий свидетельства о смерти и документа, подтверждающего родственные отношения;
 - тяжелое заболевание работника ДЮСШ №2 затраты на лечение которого не могут быть учтены при определении суммы социального налогового вычета, подтверждающих фактические расходы на лечение (не чаще одного раза в год);
 - иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенные влияния на материальное положение сотрудника.

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Реализуя Закон «Об охране труда в Республики Саха (Якутия), в организациях устанавливаются правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, обеспечиваются на рабочих местах здоровые и экологически безопасные условия производственного травматизма и профессиональной заболеваемости работников.

РАБОТОДАТЕЛЬ обязуется:

- 9.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
- 9.2. Провести в МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева» аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов комиссии по охране труда.
- 9.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и вводный инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда согласно плану мероприятий по охране труда.
Проводить со всеми сотрудниками МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева» два раза в год инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, по пожарной безопасности.

- 9.5. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
- 9.6. Сохранять место работы, должность и средний заработок за работниками учреждений на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 9.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев во время учебно-тренировочного процесса в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (212 ТК РФ).
- 9.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.10. Создать в МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева» комиссию по охране труда.
- 9.11. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.
- 9.12. Оказывать содействие техническим инспекторам труда, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда, в МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева». В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.
- 9.13. Предоставлять всем работникам МБУ ДО «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева» два рабочих дня (один раз в год) для медицинского профилактического осмотра за счет средств учредителя.
- 9.14. Два раза в год информировать коллектив «Вилуйская ДЮСШ №2 им. В.Г. Румянцева» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, использованных средств ФСС предупредительные меры (20%)

Л.Р./

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Ответственность сторон

- 10.1. Стороны договорились, что:
- 10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 10.3. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников за год.
- 10.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 10.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.
- 10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.