

РЕСПУБЛИКА САХА (ЯКУТИЯ)
МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ



РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ

КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

между работниками и работодателем
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей
«Вилуйская детско-юношеская спортивная школа № 2
имени В.Г. Румянцева»
муниципального района «Вилуйский улус (район)» РС(Я)
на 2015-2018 г.г.

Вилуйск, 2016 г.

РЕГИСТРАЦИОННЫЙ ЛИСТ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Стороны, подписавшие договор

1.1. От лица работников

Первичная профсоюзная организация
Председатель



Васильева А.Б.

1.2. От работодателей

Директор МБОУ ДОД
«Вилуйская ДЮСШ № 2 им. В.Г. Румянцева»



Николаев Л.Р.

2. Договор подписан: «07» октября 2015 года
3. Срок действия договора: 07.10.2015 г. по 07.10.2018 г.
4. Численность работников, попадающих под действие кол. договора – 26
5. Отметки о замечаниях, изменениях и дополнениях к настоящему договору:
- Замечания и предложения изложены в уведомительной записке от «25» февраля 2016 г. № 95

Регистрационный № 9

Зарегистрировано: 25.02.2016 г.

Зарегистрировал:



Комаров А.И.

Муниципальное бюджетное образовательное 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./
“07” октября 2015г.



“УТВЕРЖДАЮ”
Директор ДЮСШ №2
/Николаев Л.Р./
“07” октября 2015г.

“СОГЛАСОВАНО” **Коллективный договор** “УТВЕРЖДАЮ”
Председатель профсоюза ДЮСШ №2 Директор ДЮСШ №2
на период с 02 сентября 2015года по 02 сентября 2018 года

Цель договора

- Создатель системы социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующей ее стабильной и производительной работе, росту ее общественного престижа и деловой репутации;
- Повышение уровня жилищно-бытовых условий работников и их семей;
- Создание благоприятного психологического климата в коллективе;
- Стороны проявляют доверие и заинтересованность в отношениях друг с другом, работодатель и профсоюз выступают равноправными и деловыми партнерами;
- Стороны коллективного договора принимают на себя следующие обязательства.

Работодатель обязуется:

- Соблюдать законы и иные нормативно-правовые акты, локальные нормативные акты, соглашения, действия которых распространяются на организацию условий коллективного договора, трудовых договоров;
- Представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- Выплачивать в полном размере зарплату в сроки, установленные настоящим коллективным договором;
- Создавать условия для профессионального и личностного роста работников;
- Обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда, оборудование, инструменты, технические документации и иные средства для исполнения работниками трудовых обязанностей;
- Не препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав. Работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором или непосредственно угрожающей его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, иными законами и другими нормативными актами, а также средняя заработная плата;
- Обеспечивать трудовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- Возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК, федеральными законами и иными нормативными актами;
- Рассматривать представления соответствующих органов о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- Оплату отпускных, проездных, компенсацию за книгоиздательскую литературу, коммунальные услуги обеспечивать своевременно на основании Постановления Совмина СССР от 24.01.85г. №875 и Постановления Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 28.05.1985г. №154/12-22.
- Установить над тарифный фонд зарплаты для премирования, поощрения работников, для мотивации производительности труда.

Профсоюз обязуется:

- Соблюдать внутренний трудовой распорядок, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;
- Способствовать росту квалификации работников, содействовать росту квалификации работников, содействовать и участвовать в организации различных конкурсов профессионального мастерства;
- Добиваться улучшения условий труда и быта работников, особенно внимание уделить молодым специалистам, малоимущим и многодетным семьям:
 1. Добиваться полного обеспечения работников коммунальными услугами;
 2. Оказать помощь в обеспечении работников свежими овощами и другими продуктами питания по договору;
- Контролировать соблюдение Работодателем законодательства о труде и об охране труда, Соглашения, настоящего Коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством.

Работники обязуются:

- Полно, качественно и своевременно свои трудовые обязанности, возложенных трудовым договором;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и по охране труда;
- Соблюдать инструкции дисциплину;
- Способствовать повышению эффективности труда и нормальному педагогическому процессу, улучшению качества обучения и воспитания;
- Бережно относиться к имуществу работодателя и работников;
- Незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- Создавать и сохранять благоприятный психологический климат в коллективе, уважать прав друг друга.

Оплата труда

- Работодатель обязуется оплачивать труд работников на основе «Положения о системе и формах оплаты труда в бюджетной сфере»
- 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.
- Работникам школ, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производятся доплаты.

Виды работ	Размер оплаты % к ставке (окладу)
При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу в данной организации	За ним сохраняется его прежний заработок в течение 1 месяца со дня перевода
За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров	За работником сохраняется средний заработок
Беременные женщины освобождаются от работы с сохранением заработка для прохождения медицинских обследований	Если такие обследования не могут быть проведены в рабочее время
Женщины, имеющие детей до 1,5 лет в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу. Все время работы в сверхурочное время, выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере.	С сохранением среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком до 1,5 лет
Все время работы в сверхурочное время, выходные и праздничные дни	Оплачивается в двойном размере
Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя (в т.ч. простой из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда)	Оплачивается из расчета среднего заработка
Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника: понижение температуры, карантин. Работник не ведет уроки, занятия, факультативы, но выполняет другие методические, организационные и хозяйственные работы	Оплачивается из расчета среднего заработка. Если не выполняется другой вид работы, то оплачивается 2/3 тарифной ставки оклада
Заработная плата выплачивается 2 раза в месяц без задержки	
Отпускные выплачиваются в год без задержки	

3. Трудовой договор

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношения к трудовой функции работника, коллективным договором.

3.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на 3-5 лет. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника: для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом работ; на время выполнения временных работ – до 2 месяцев, сезонных работ; для проведения срочных работ, в силу чрезвычайных обстоятельств; с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

работающими по совместительству; с пенсионерами по возрасту; с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера (ст.59 ТК РФ)

3.3. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях предусмотренных (ст.72.2 ТК РФ).

3.4. В трудовой договор можно включить испытательный срок для работника (для проверки соответствия работника к должности). Срок испытания не может превышать 3 месяца (ст.70 ТК РФ).

3.5. Работодатель создает все необходимые условия для повышения квалификации работников; для заочников сохранения среднемесячной заработной платы, во время сессии, экзаменов 1 день в неделю для подготовки или сокращения рабочего дня в течение недели на 1 час, 1 раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения. Работникам заочникам-выпускникам оплачивается проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно. Работникам, допущенным к вступительным экзаменам в ВУЗы, слушателям подготовительных отделений в ВУЗов предоставляется отпуск без сохранения заработной платы – 15 календарных дней.

3.6. В коллективный договор включаются формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и перечень профессий и специальностей определяются Работодателем и Профсоюзом. Работник имеет право повышать квалификацию за счет Работодателя не реже, чем раз в 5 лет. Кроме того, Работодатель обязуется предоставить работнику возможность переквалификации, если тот проработал в организации по одной профессии более 10 лет (ст.335 ТК РФ).

4. Вопросы занятости

4.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением численности и штата, рассматриваются работодателем предварительно с участием Профсоюза.

4.2. Работодатель и Профсоюз обязуются совместно разрабатывать программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения штатных единиц организации (учреждения)

4.3. Работодатель обязуется за 2 месяца представить Профкому проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы и графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.4. Работодатель обязуется в течение срока массового сокращения за счет средств организации переквалификацию, трудоустройство, намеченных к высвобождению работников, бесплатное обучение их новым профессиям и создание новых рабочих мест.

4.5. При сокращении численности или штатных единиц не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи;

- преимущественное право на оставление на работе имеют: лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

- лица, проработавшие на учреждении свыше 15 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в учреждении;

- бывшие воспитанники детских домов в возрасте до 30 лет;

- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера ст.179 ФЗ).

4.6. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1.2.ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. Расторжение трудового договора без принятия указанных выше мер не допускается.

4.7. Профком обязуется сохранить высвобождаемых работников на профсоюзном учете вплоть до трудоустройства осуществлять содействие им в поиске работы через государственные учреждения и службы занятости, оказывать посильную материальную помощь.

4.8. Высвобождаемому работнику предлагаются места в соответствие с его профессией, со специальностью, квалификацией. Вакантные рабочие места, имеющиеся в отделе кадров управления образования.

4.9. Работодатель при увольнении работника по сокращению численности или штата выплачивается компенсацию в размере 3-месячного среднего заработка. С учетом месячного выходного пособия работнику, проработавшему в организации (учителя, воспитатели) в сельской местности не менее 10 лет сохраняется коммунальные услуги и всем членам семьи, предусмотренные в ТК РФ.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также графики сменности, утвержденными и составленными работодателем по согласованию с Профсоюзом. Графики сменности доводятся до сведения работников не менее чем за 1 месяц до их введения в действие.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, для женщин работающих на Крайнем Севере устанавливается 36 часов в неделю (ст.320 ТК РФ). При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и полной рабочей неделе. Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Работники могут привлекаться к сверхурочным работам только с их письменного согласия и согласия Профкома. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого работника 12 часов в неделю и максимум 120 часов в год.

5.3. Право на оплачиваемые дополнительные выходные предоставляется следующим категориям работников:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста – 18 лет 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц (используется еженедельно по одному дню);

- донорам – 3 дня;

- совмещающим работу с учебой – 3 дня на дорогу. Рекомендация: может быть предоставлен 3 оплачиваемых дополнительных выходных дня или приуроченных к очередному отпуску председателям Профкомом.

5.4. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными, и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю.

5.5. 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.

5.6. 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)

5.7. 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).

5.8. 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).

5.9. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по следующим обстоятельствам:

- в связи с бракосочетанием – 5 календарных дней
- в связи с рождением (усыновлением) ребенка -5календарных 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 местожительство – 7 календарных дней

Примечание: в связи с переездом и обустройством на новом месте отпуск в размере - 7 календарных дней оплачивается.

- 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 – 5 календарных дней

6. Охрана труда и здоровья

6.1 Работодатель обязан обеспечить работникам здоровье и безопасные условия труда, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Общая сумма средств, направляемых на работу по охране и улучшению безопасности труда, установлена не менее 0,1% суммы затрат на производство работ, услуг и т.д. (согласно бюджету). Работодатель разрабатывает и утверждает совместно с профкомом инструкции по охране труда для работников учреждений образования.

6.2. Работодатель обязан систематически информировать работников (каждого работника) об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

6.3. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится не реже 1 раза в 3 года. Порядок и сроки проведения аттестации и переаттестации рабочих мест Работодатель согласовывает с профсоюзом. В состав аттестационной комиссии включаются: уполномоченный по охране труда, от профкома, от администрации школы.

6.4. Работодатель обеспечивает инструктаж работников по технике безопасности, противопожарной охране и другим правилам охраны. Допуск к работе лиц, не прошедших обучение, запрещается.

Виды инструктажей:

6.5. вводный инструктаж в начале учебного года для всех и для вновь поступающих на работу.

6.6. первичный инструктаж на рабочем месте.

6.7. повторный инструктаж по истечении 6 месяцев после вводного инструктажа

6.8. внеплановые инструкции (по производственной необходимости)

6.9. целевые инструкции: при выезде на экскурсии, на субботники, гастроли, спортивные соревнования, семинары, совещания.

6.9.1. Обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры проводятся в сроки, требуемым по нормативам, установленным для работников школы.

6.9.2. Работодатель обязан заключить договор с центральной районной больницей на медицинское обслуживание работников в порядке дополнительного медицинского страхования.

6.9.3. Работодатель осуществляет обеспечение работы медпункта и специализированных медицинских кабинетов (стоматологический, массажный ит.д.), систематическое пополнение аптек 1 помощи в учреждениях образования, проведение вакцинации с целью предупреждения массовых заболеваний гриппом.

6.9.4. На работах с вредными условиями труда работникам котельных, лабораторий выдается молоко или другие равноценные пищевые продукты.

6.9.5. На работах, связанных с загрязнением или воздействием вредно действующих веществ, работникам выдается бесплатно по установленным нормам мыло или смывающие и обезвреживающие средства /согласно нормативу/.

6.9.6. Профсоюз пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда. Профсоюз может и самостоятельно проводить экспертизу с привлечением специализированных организаций или соответствующих специалистов, и заключение предоставляется Работодателю или государственной экспертизе.

6.9.7. Работодатель обеспечивает страхование работников от несчастных случаев.

7. Социальные льготы и гарантии

7.1. Работникам учреждения, нуждающимся в санитарно-курортном лечении или отдыхе предоставляется возможность приобретения путевок за 40-50% от полной стоимости через профсоюзную организацию.

7.2. Дети работников пользуются бесплатными путевками в оздоровительные детские лагеря, на санитарно-курортное лечение по заявке фонд соцстраха работодателем при участии профкомов школ и ДОУ.

7.3. Работодатель оплачивает на каждый подарок для детей работников образования за хорошую и отличную учебу, за успехи в улусных и республиканских олимпиадах (за счет экономии фонда труда).

7.4. Услуги по организации торжеств, в связи с юбилейными датами со дня рождения, годовщинами продолжительной работы в учреждении, уходом на пенсию осуществляются Работодателем совместно с Профсоюзом.

7.5. Работодатель 1 раз в 2 года обеспечивает полную оплату стоимости проезда самому работнику, его несовершеннолетним детям, неработающему члену его /ее/ семьи, независимо от времени использования отпуска. Оплачивается стоимость провоза багажа до 30 кг/. Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа членов его семьи сохраняется в течение года.

7.6. Работодатель выделяет транспортные средства своим работникам для их хозяйственно-бытовых нужд по тарифам, согласованным с профкомом.

8. Гарантии деятельности профсоюзной организации

8.1. Работодатель и УК профсоюзов строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, отраслевым соглашением.

8.2. Работодатель содействует деятельности профсоюза реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюза со стороны руководителей школы, детских садов и внешкольных детских учреждений. Вновь принимаемых на работу Работодатель должен знакомить с деятельностью профкомов, коллективным договором, ориентируя на социальное партнерство с Профсоюзом.

8.3. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу на бесплатное пользование кабинет, обеспечивает за свой счет ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану указанного помещения. Работодатель бесплатно предоставляет Профсоюзу зал для проведения профсоюзных собраний.

8.4. Работодатель бесплатно проводит машинописные, множительные и переплетные работы для нужд профкома.

8.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым, производственной, финансово экономической деятельности учреждения.

8.6. Работодатель совместно с профкомом решает вопросы, касающиеся оплаты труда, занятости рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот гарантий для технических работников учреждения образования.

8.7. Работодатель обязан приостановить по требованию профкома исполнение управленческих решений, нарушающих условия настоящего коллективного договора, до рассмотрения имеющихся разногласий.

8.8. Для проведения профсоюзной работы, осуществления контроля за соблюдением законодательства о труде, правил по охране труда, за выполнением коллективного договора, соглашений, за жилищно-бытовым обслуживанием работников в т.ч. пенсионеров члены профкома, представители вышестоящих профсоюзных органов в праве:

- беспрепятственно посещать классы, кабинеты, мастерские, групповые и спальные комнаты, пищеблоки, физкультурные залы и др. места работы в учреждениях;

- требовать от Работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения, проверять расчеты по заработной плате.

8.9. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии: по приватизации, ликвидации организации, реорганизации, по аттестации работников, по проверке работы учителей, воспитателей и технических работников, по расследованию несчастных случаев на производстве.

8.10. Через средства информации, имеющиеся в школах и других внешкольных организациях профсоюз вправе информировать работников о работе профкома, излагать позицию и решения их органов, оповещать о предстоящих профсоюзных мероприятиях.

8.11. Работодатель гарантирует проведение в рабочее время профсоюзных собраний, при условии заблаговременного согласования с профкомом времени их проведения / не позднее чем за 3 дня/

8.12. Председателям профкомом и членам профкома согласно распоряжения УС профсоюза предоставляется свободное время с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

9. Заключительные положения

9.1. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников учреждения в 3-дневный срок с момента его

9.3. Работодатель и профсоюз систематически проверяют выполнение коллективного договора и отчитываются о его результатах на собрании работников, проводимом раз в полугодие. С отчетом выступают руководитель учреждения и председатель профкома.

9.4. Для регулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры в соответствии с ТК РФ.

9.5. Работодатель и уполномоченные им лица за исполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.

Заключение коллективного договора основаны:

1. Трудовой Кодекс РФ от 30.06.2006г. №90-ФЗ
2. Закон «О коллективных договорах и соглашениях» от 24.11.95г. №176-ФЗ
3. Закон «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г.
4. Соглашение между управлением образования и улусным Советом профсоюза образования Вилуйского улуса на 01.09.2006г.-01.09.2008г.

Республиканское (региональное) соглашение о регулировании социально-трудовых отношений в Республике Саха (Якутия) между Правительством РС (Я), Федерацией профсоюзов РС(Я), Министерством образования на 2006-2008года.