

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО- ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №1 (МБУ ДО ДЮСШ 1) на 2020-2023 гг.

с «07» февраля 2020 г. по «06» февраля 2023 г.

От работодателя

Принят на собрании трудового
коллектива «07» февраля 2020 г.

Утверждаю:

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
детско-юношеская спортивная
школа №1 города Белореченск

От работников-

Согласовано:
Председатель профсоюзного
комитета


Ю.В. Широнин

«07» февраля 2020 г.




Н.В. Лушнова

«07» февраля 2020 г.
М.П.

Государственный инспектор по труду
Краснодарского края "Центр занятости
населения Белореченского района"
Отдел трудовых отношений, охраны труда и
экономической и социальной помощи
Работодателям и работодателям
г. Белореченск, ул. Советская
11 февраля 2020 г. 12-Б
И.В. Писарева

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа №1 города Белореченск и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

1.2 Сторонами коллективного договора являются работники и работодатель в лице их представителей (далее соответственно - «Работники» и «Работодатель»).

Представителем Работодателя является директор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе №1 города Белореченска (далее – Работодатель) в лице Широина Юрия Васильевича.

Представителем Работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе №1 города Белореченска является председатель первичной профсоюзной организации (далее – председатель ППО) в лице Лушновой Натальи Викторовны.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" от 12.01.1996 № 10-ФЗ

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. №273-ФЗ

Закон Краснодарского края «О социальном партнерстве в Краснодарском крае» от 07 июля 2000г. № 310 КЗ;

Приказ министерства труда и социального развития Краснодарского края от 14 марта 2017 г. N 256 "Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги "Обеспечение уведомительной регистрации коллективных договоров, региональных, территориальных и иных соглашений в сфере социального партнерства" (с изменениями и дополнениями).

1.3. Коллективный договор заключен со следующими целями:

- определения взаимных обязательств Работников и Работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе №1 города Белореченска (далее - МБУ ДО ДЮСШ 1);

- установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников;

- создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права;

- обеспечения в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы;

- повышения жизненного уровня Работников;

- взаимной ответственности сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников МБУ ДО ДЮСШ 1, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех Работников МБУ ДО ДЮСШ 1.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБУ ДО ДЮСШ 1.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) МБУ ДО ДЮСШ 1 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации МБУ ДО ДЮСШ 1 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 на общем собрании трудового коллектива 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. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими контролирующими органами в сфере труда.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раз в год.

1.13. Локальные нормативные акты МБУ ДО ДЮСШ 1, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации - профсоюзным комитетом МБУ ДО ДЮСШ 1.

1.14. Взаимные обязательства сторон.

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

1.14.2 Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем Работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.14.3. Профсоюзный комитет обязуется:

- строить свои отношения с Работодателем в соответствии с законодательством, на основе социального партнерства, отраслевого соглашения и коллективного договора;

- участвовать в управлении МБУ ДО ДЮСШ 1 в соответствии с действующим законодательством, получать от Работодателя полный объем информации о деятельности МБУ ДО ДЮСШ 1 и доводить ее до работников;

- предъявлять Работодателю требования от имени Работников в случае нарушения Работодателем положений коллективного договора, проводить в соответствии с федеральным законодательством коллективные действия (вплоть до забастовок, используя их как средство защиты социально-трудовых прав и интересов Работников) с целью урегулирования коллективных трудовых споров;

- способствовать снижению социальной напряженности в МБУ ДО ДЮСШ 1, укреплению трудовой дисциплины, обеспечению эффективной работы;

- воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств;

- обращаться с заявлениями в защиту трудовых прав Работников в комиссию по трудовым спорам, Государственную инспекцию труда, в другие органы государственного контроля (надзора) в случае нарушения законодательства о труде.

1.15. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня его подписания.

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

II. Трудовые отношения и трудовые договоры

2.1. Трудовые отношения в МБУ ДО ДЮСШ 1 – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Прием на работу оформляется в МБУ ДО ДЮСШ 1 приказом директора МБУ ДО ДЮСШ 1, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа Работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ Работодателя о приеме на работу объявляется Работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию Работника Работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.3. При заключении трудового договора с МБУ ДО ДЮСШ 1 все Работники подлежат обязательному медицинскому осмотру.

2.4. При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работники под роспись знакомятся с коллективным договором, уставом МБУ ДО ДЮСШ 1, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение 1), положением об оплате труда, положением об охране труда, положением о работе с персональными данными, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также Работники обязаны знакомиться под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.5. В трудовой договор с Работником включаются обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. МБУ ДО ДЮСШ 1

2.5.1 Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.5.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.5.3. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий коллективного договора.

2.5.4. При включении в трудовой договор дополнительных условий Работодатель не должен допускать ухудшения положения Работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и

иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.6. Стороны договорились, что:

2.6.1. Работодатель обязуется заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, один экземпляр под роспись передать Работнику в день заключения.

2.6.2. Предлагать высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.6.3. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6.4. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.6.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между Работником и Работодателем трудового договора.

2.6.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 ТК РФ.

2.6.7. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.6.8. Сообщать профсоюзному комитету в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 10 и более процентов от общего числа работников в течение 90 календарных дней.

2.6.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов Работников с более высокой квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие в МБУ ДО ДЮСШ 1 свыше 10 лет;
- имеющие детей в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 18 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения, Работникам, впервые поступившим на работу по полученной специальности, в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения.
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года;
- обучающиеся в образовательных учреждениях профессионального образования (независимо от того, за чей счет обучаются).

2.6.10. Обеспечить Работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (5 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.6.11. Не осуществлять организационные мероприятия, которые могут повлечь освобождение Работников до окончания учебного года.

2.6.12. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.2.13. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ).

2.6.14. В случае направления Работника для профессионального обучения или для получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если Работник направляется

для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.6.15. При направлении Работников в служебные командировки норма суточных устанавливается согласно действующего законодательства.

2.6.16. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем.

2.6.17. Содействовать Работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

2.6.18. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры МБУ ДО ДЮСШ 1, ее реорганизацией с участием профсоюзного комитета.

2.6.19. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.6.20. Выплачивать Работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ в связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

2.6.21. Профсоюзный комитет МБУ ДО ДЮСШ 1 обязуется осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего

трудового распорядка, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с профсоюзным комитетом МБУ ДО ДЮСШ 1.

3.2. Для директора МБУ ДО ДЮСШ 1, его заместителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУ ДО ДЮСШ 1 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ 1 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

3.4. В МБУ ДО ДЮСШ1 учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с профсоюзным комитетом.

3.5. Директор МБУ ДО ДЮСШ 1 должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год.

3.6. Учебная нагрузка на новый учебный год Работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, при условии, если преподаватели, для которых МБУ ДО ДЮСШ 1 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

3.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического Работника, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3.8. При установлении тренерам-преподавателям, для которых МБУ ДО ДЮСШ 1 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 3.7. коллективного договора.

3.9. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.10. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для

выполнения другим преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

3.11. Рабочее время тренеров-преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера-преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

3.12. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя и с учетом мнения профсоюзного комитета.

При составлении расписаний учебно-тренировочных занятий при наличии возможности тренерам-преподавателям может предусматриваться один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.13. Периоды школьных каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются рабочим временем педагогических и других Работников. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

3.14. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал МБУ ДО ДЮСШ 1 может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

3.15. Привлечение Работодателем Работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия Работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать Работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только после предварительного согласия профсоюзного комитета.

3.16. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

3.17. Работодатель обязан согласовывать с профсоюзным комитетом перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днем.

3.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБУ ДО ДЮСШ 1.

Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзного комитета МБУ ДО ДЮСШ 1.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

3.16. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

3.17. В течение рабочего дня (смены) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮСШ 1.

3.18. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Работникам, не относящимся к педагогическим, предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью согласно действующего законодательства.

Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБУ ДО ДЮСШ 1, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

3.19. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.20. Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с профсоюзным комитетом МБУ ДО ДЮСШ 1.

Работодатель предоставляет Работникам дополнительные оплачиваемые дни отпуска на основании письменных заявлений.

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

3.22. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

3.23. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

3.24. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между Работником и Работодателем.

3.26. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления Работника в сроки, указанные Работником, в случаях, предусмотренных действующим законодательством (статья 128 ТК РФ).

3.27. Педагогическим Работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном законодательством.

IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда Работников.

Заработная плата выплачивается Работникам в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника.

Выплата заработной платы работнику (не реже чем каждые полмесяца и не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена): за первую половину месяца 24 числа, за вторую половину месяца – 09 числа месяца, следующего за отработанным.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника: о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; о размерах иных сумм, начисленных работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета МБУ ДО ДЮСШ 1 (ч. 2 ст. 136 и ст. 372 ТК РФ).

4.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя базовые ставки заработной платы, базовые оклады (базовые должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

4.3. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. (Постановление Правительства Российской Федерации от 22.07.2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

4.4. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив об этом Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию. Работодателем выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактической выплаты (ст.236 ТК РФ).

4.5. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в МБУ ДО ДЮСШ 1 (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;
- персональный повышающий коэффициент.

4.7. За выполнение Работниками дополнительной работы устанавливается персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы

4.8. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи Работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах МБУ ДО ДЮСШ 1.

V. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5.2.2. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

5.2.3. Оплату труда педагогических работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в отраслевом Соглашении по учреждениям отрасли образования и науки, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

5.2.4. Исходя из финансовых возможностей, профсоюзный комитет обязуется:

5.2.4.1. оказывать материальную помощь Работнику (по заявлению работника):

- в связи с трудным материальным положением;

- на погребение близких родственников (отец, мать, сестра, брат, супруг, супруга, сын, дочь);
- на лечение;
- на другие виды материальной помощи.

5.2.4.2. производить дополнительные выплаты на подарки детям;

5.2.4.3. выделять денежные средства на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

VI. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

6. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель обеспечивает реализацию мероприятий по охране труда согласно положения о системе управления охраной труда в МБУ ДО ДЮСШ 1; проведение мероприятий, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний согласно соглашению по охране труда.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении учебно-тренировочного процесса.

6.1.2. Осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

6.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

6.1.4. Проводить обучение по охране труда не реже 1 раза в три года.

6.1.5. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

6.1.6. Следить за актуализацией инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с профсоюзным комитетом МБУ ДО ДЮСШ 1.

6.1.7. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, по результатам которой выполнять требования перечня мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах.

6.1.8. Обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и средствами индивидуальной защиты.

6.1.9. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

6.1.10. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

6.1.12. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.13. Создать на паритетной основе совместно с профсоюзным комитетом комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБУ ДО ДЮСШ 1. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.15. Обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости.

6.1.16. Иметь оборудованное помещение для приема пищи Работников.

6.1.17. Предоставлять другую работу на время устранения опасности для жизни и здоровья Работника, либо производить оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка в случае отказа Работника от работы при возникновении такой опасности или вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда.

6.2. Работники обязуются:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.2. Проходить обучение по оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя.

6.2.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.2.5. Извещать немедленно директора МБУ ДО ДЮСШ 1, его заместителей либо руководителей структурных подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом произошедшем несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

6.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

VII. РАБОТОДАТЕЛЬ И ПРОФСОЮЗНЫЙ КОМИТЕТ

7.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы Работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

7.2. В случае если Работник, не состоящий в ППО, уполномочил профсоюзный комитет представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), директор МБУ ДО ДЮСШ 1 обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное перечисление на счет ППО денежных средств из заработной платы работника в размере 1 %.

7.3. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и профсоюзного комитета в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором Работодатель обязуется:

7.3.1. при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников МБУ ДО ДЮСШ 1, учитывать мнение профсоюзного комитета в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

7.3.2. соблюдать права членов ППО, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

7.3.3. не препятствовать профсоюзному комитету в посещении рабочих мест, на которых работают члены ППО, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

7.3.4. предоставлять на безвозмездной основе профсоюзному комитету помещения для постоянной работы профсоюзного комитета для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

7.3.5. предоставлять профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

7.3.6. осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности профсоюзного комитета, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного профсоюзному комитету;

7.3.7. не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм

воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в ППО и (или) профсоюзной деятельностью;

7.3.8. привлекать представителей профсоюзного комитета для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.4. Взаимодействие работодателя с профсоюзным комитетом осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения выборного органа ППО в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного), при принятии решений директором МБУ ДО ДЮСШ 1 по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с профсоюзным комитетом после проведения взаимных консультаций.

7.5. С учетом профсоюзного комитета производится:

- установление системы оплаты труда Работников, включая порядок стимулирования труда в МБУ ДО ДЮСШ 1 (статья 144 ТК РФ);
- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- установление очередности предоставления отпусков;
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда;
- формирование аттестационной комиссии в МБУ ДО ДЮСШ 1;
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов МБУ ДО ДЮСШ 1, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда.

7.5.1. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета МБУ ДО ДЮСШ 1 производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников МБУ ДО ДЮСШ 1 (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБУ ДО ДЮСШ 1 (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося МБУ ДО ДЮСШ 1 (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

7.5.2. По согласованию с профсоюзным комитетом производится:

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за особые условия труда;

- распределение учебной нагрузки;

- утверждение расписания занятий;

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера;

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы.

7.5.3. С предварительного согласия профсоюзного комитета производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении Работников, являющихся членами профсоюзного комитета (ст.193 ТК РФ);

- временный перевод Работников, являющихся членами профсоюзного комитета на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе Работодателя члена профсоюзного комитета, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

7.5.4. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) профсоюзного комитета в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата Работников (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

7.6. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка.

7.7. Члены профсоюзного комитета, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия профсоюзного комитета МБУ ДО ДЮСШ 1 подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

7.8. Члены профсоюзного комитета включаются в состав комиссий МБУ ДО ДЮСШ 1 по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

VIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗНОГО КОМИТЕТА

8. Профсоюзный комитет МБУ ДО ДЮСШ 1 обязуется:

8.1. представлять и защищать права и интересы членов ППО по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

8.2. представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы Работников, не являющихся членами ППО, в случае, если они уполномочили профсоюзный комитет МБУ ДО ДЮСШ 1 представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет ППО.

8.3. осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

8.5. осуществлять контроль за охраной труда в МБУ ДО ДЮСШ 1;

8.6. представлять и защищать трудовые права членов ППО в комиссии по трудовым спорам и в суде;

8.7. осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления Работникам отпусков и их оплаты;

8.8. осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ1, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

8.9. принимать участие в аттестации Работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии МБУ ДО ДЮСШ 1;

8.10. осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет ППО членских профсоюзных взносов;

8.11. информировать членов ППО о своей работе, о деятельности профсоюзного комитета;

8.12. организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов ППО и других работников МБУ ДО ДЮСШ 1.

8.13. обеспечивать детей Работников (до 14 лет включительно) новогодними подарками.

8.14. ходатайствовать о присвоении почетных званий, о представлении к наградам Работников.

IX. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9. В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом.

9.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников МБУ ДО ДЮСШ 1.

9.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

9.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 60, 61 Трудового кодекса РФ.

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и два раза в год отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора Работникам МБУ ДО ДЮСШ 1.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора.