Комитет молодёжной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 10

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2018- 2020 ГОДЫ

Принят на общем собрании Трудового коллектива №5
«19» июля 2018 г.

СОГЛАСОВАНО
Директор МБУ ДО ДЮСШ №10
_____ /О.Н. Дашин/

СОГЛАСОВАНО
Председатель Совета трудового коллектива МБУ ДО ДЮСШ №10
_____ /С.Ю. Суханова/

Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Зарег. № 21/22-186 от 26.07.2018
Подпись Дерябину

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе № 10 комитета молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова[1].

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО ДЮСШ № 10, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО ДЮСШ № 10;

работники МБУ ДО ДЮСШ № 10, в лице представителя трудового коллектива[2].

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО ДЮСШ № 10, независимо от стажа работы и режима занятости.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБУ ДО ДЮСШ № 10.

1.7. При смене формы собственности МБУ ДО ДЮСШ № 10 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.8. При реорганизации МБУ ДО ДЮСШ № 10 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При реорганизации или смене формы собственности МБУ ДО ДЮСШ № 10 любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.10. При ликвидации МБУ ДО ДЮСШ № 10 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительность рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам трудового права.

1.12. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнёрства благоприятных условий деятельности трудового коллектива, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.12.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой, ритмичной деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества МБУ ДО ДЮСШ № 10. Учета мнения СТК по проектам текущих и перспективных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

---

[1] Далее – МБУ ДО ДЮСШ № 10 или работодатель.

[2] Далее – СТК.

1.12.2. В части обязательств СТК – защита интересов работников, в том числе в области условий труда и охраны труда, контроль за соблюдением законодательств о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность трудового коллектива.

1.12.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда, локальных правовых актов.

1.13. Общие обязательства работодателя и СТК:

1.13.1. Работодатель признаёт СТК представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.13.2. В случае пересмотра норм законодательств, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.13.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно, в объёме их компетенций, а также органами по труду.

1.13.4. Работники предоставляют право СТК договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений в порядке, действующем для его заключения.

1.14. Взаимные обязательства сторон:

1.14.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном действующим законодательством.

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

1.14.3. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО ДЮСШ № 10.

1.14.4. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами. Срок действия договора 3 (три) года. Стороны имеют право продлить действие данного договора на срок до трёх лет.

1.14.5. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются сторонами в течение 5 (пяти) рабочих дней.

1.14.6. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и 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.

До подписания трудового договора осуществляется ознакомление работника под роспись с нормативными, нормативными правовыми актами Российской Федерации

Ивановской области, локальными правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя:

уставом ДЮСШ № 10

правилами внутреннего трудового распорядка;

должностными инструкциями;

нормативными актами по охране труда;

условиями настоящего коллективного договора с приложениями.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.4. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием МБУ ДО ДЮСШ № 10, составленном на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников учреждений дополнительного образования Российской Федерации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.6. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУ ДО ДЮСШ № 10.

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

2.7.2. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

2.7.4. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о нагрузке другой педагогической работой работники МБУ ДО ДЮСШ № 10 должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.7.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе МБУ ДО ДЮСШ № 10, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

возвращения на работу педагогических работников по окончанию длительного отпуска сроком до одного года.

2.7.6. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБУ ДО ДЮСШ № 10 работу, соответствующую состоянию его здоровья.

2.7.7. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором МБУ ДО ДЮСШ № 10 по согласованию с СТК. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.9. Преподавательская (учебная) работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении дополнительного образования, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение дополнительного образования является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.11. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.12. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, начисления трудового стажа и других льгот.

2.13. Работодатель обязуется:

уведомлять в письменной форме СТК о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

2.14. Расторжение трудового договора по инициативе МБУ ДО ДЮСШ № 10 с беременной женщиной не допускается.

2.15. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе МБУ ДО ДЮСШ № 10 не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.16. Сокращение численности или штата работников МБУ ДО ДЮСШ № 10 осуществляется в соответствии с требованиями ст. 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.17. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮСШ № 10 (приложение №1 к коллективному договору), учебным расписанием, годовым учебным планом работы, графиками сменности, утверждаемыми работодателем, должностными инструкциями работников, а также условиями трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУ ДО ДЮСШ № 10 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для административного персонала и ряда служащих, работников (бухгалтера, экономиста, кассира, инспектора по кадрам, специалиста по охране труда, делопроизводителя, юрисконсульта, кладовщика, техника, механика, инженера-энергетика, техника по подготовке и ремонту спортивной техники, электромонтера по ремонту и обслуживанию электрооборудования, дежурного по спортивному залу) устанавливается пятидневная рабочая неделя с 8.30 до 17.00, с перерывом на обед с 12.00 до 12.30.

3.2.1. Общим выходным днем в МБУ ДО ДЮСШ № 10 является воскресенье. Обслуживающий персонал работает исходя из графика сменности.

3.2.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка - составляет не менее 30 минут.

3.3. Для педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ № 10 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Норма часов преподавательской работы на ставку заработной платы составляет не менее 18 академических часов в неделю.

3.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

3.3.2. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями или одновременно с обучающимися.

3.4. Для медицинских работников МБУ ДО ДЮСШ № 10 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.350 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

3.6. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время

перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) в МБУ ДО ДЮСШ № 10.

3.6.1. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

3.6.2. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.7. Отдельным категориям работников может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени.

3.7.1. Установление сокращенного режима рабочего времени осуществляется с особенностями, установленными статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.9. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной рациональной экономии рабочего времени тренеров-преподавателей.

3.9.1. Тренерам-преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, но не реже одного дня в месяц.

3.10. Часы, свободные от проведения занятий, участия в мероприятиях, предусмотренных планом МБУ ДО ДЮСШ № 10 (заседания педагогического совета, родительские собрания и т. п.), педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

3.11.1. 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 № 10 в целом или ее отдельных структурных подразделений.

3.11.2. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

3.11.3. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.11.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

3.11.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя

3.11.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере

3.11.7. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.12. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

3.12.1. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

3.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБУ ДО ДЮСШ № 10.

3.14. Для администраторов, медицинских сестер, лаборантов, гардеробщиков, уборщиков служебных помещений, рабочих по обслуживанию здания, операторов хлораторных установок вводится сменная работа. График сменности утверждается директором МБУ ДО ДЮСШ №10 и доводится до сведения работников не позднее, чем за 10 дней до его введения.

3.15. Работникам МБУ ДО ДЮСШ № 10 предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.15.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым МБУ ДО ДЮСШ № 10 с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения работников не позднее 15 декабря текущего года.

3.15.2. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

3.15.3. Основной оплачиваемый отпуск педагогических работников равен - 42 календарным дням, отпуск тренеров-преподавателей АФК, инструкторов АФК приравнивается к отпускам педагогических работников, у остальных работников - 28 календарных дней.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Основной оплачиваемый отпуск административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, административным работникам, медицинским работникам установить, как единый коллективный отпуск с 01 июля.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

3.17. Условия труда инвалидов осуществляется с особенностями, предусмотренными статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»:

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

3.18. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

3.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый МБУ ДО ДЮСШ № 10 с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

3.19.1. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБУ ДО ДЮСШ № 10, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

3.19.2. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.20. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

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

3.22. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

3.23. Работодатель предоставляет дополнительный трехдневный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам в случае отсутствия у них дней нетрудоспособности за период с 1 сентября по 30 июня текущего учебного года.

3.24. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам МБУ ДО ДЮСШ № 10 за многолетний стаж работы в данном учреждении:

от 10 до 15 лет - 1 день;

от 15 до 20 лет - 2 дня;

свыше 20 лет - 3 дня.

3.25. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

3.26. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

IV. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ

4.1. Оплата труда работников, осуществляется на основании постановления Главы города Иванова от 31 декабря 2008 г. № 4012 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города», Положения об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ № 10 комитета молодёжной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова[3].

4.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца перечислением денежных средств на банковскую карту 4 и 19 числа текущего месяца. Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы – выдавать расчётный лист не реже чем раз в месяц при проведении окончательного расчёта по итогам работы за месяц.

4.3. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда в муниципальных учреждениях комитета МП,ФКиС и устанавливается с учётом:

4.3.1. Единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

4.3.2. Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

4.3.3. Перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных в Положении об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ № 10.

4.4. Работодатель обязуется своевременно в течение текущего года вносить изменения в штатное расписание и тарификационный список работников, занимающих должности, относящиеся к основному составу МБУ ДО ДЮСШ №10, в связи с изменением у них стажа, образования, присвоения почётных званий и др.

4.5. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивать денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

4.6. В целях обеспечения социальной защищённости и повышения эффективности профессиональной деятельности, на основе Трудового кодекса Российской Федерации, принимаются Положение об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ №10

---

[3] Далее - комитета МП,ФКиС.

(Приложение № 2 к коллективному договору), Положение о порядке премирования и оказания материальной помощи (Приложение № 3 к коллективному договору).

4.7. В случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

V. СОЦИАЛЬНОЕ ОБЕСПЕЧЕНИ И ПОДДЕРЖКА РАБОТНИКОВ

5.1. Стороны в области обеспечения социальных гарантий работников договорились:

5.1.1. Своевременно и в полном объёме перечислять средства в фонды обязательного страхования;

5.1.2. Вести персонифицированный учёт в соответствии с Федеральным законом от 1 апреля 1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников;

5.2. Исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

5.2.1. Обеспечить детей работников в возрасте до 14 лет новогодними подарками;

5.2.2. Выплачивать единовременное денежное поощрение работникам к юбилейным датам, работникам, выходящим на пенсию. Размер денежного поощрения определяется директором МБУ ДО ДЮСШ № 10 и отражается в приказе о поощрении;

5.2.3.Оказывать материальную помощь работникам и ветеранам МБУ ДО ДЮСШ №10 по заявлению в связи с тяжёлыми жизненными обстоятельствами.

5.3. Предоставление льгот, единовременных выплат и прочих мер социальной поддержки молодым специалистам МБУ ДО ДЮСШ № 10 осуществляется на основании Трудового кодекса Российской Федерации, нормативных, нормативных правовых актов Российской Федерации, Ивановской области, г. Иваново.

5.4. Правовой статус молодого специалиста определяется Положением о статусе молодого специалиста МБУ ДО ДЮСШ № 10 приложением № 5 к коллективному договору.

5.5. За каждым молодым специалистом в МБУ ДО ДЮСШ № 10 в первый год их работы закрепляется наставник на основании Положения о наставничестве (Приложение № 4 к коллективному договору).

Раздел VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

6.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников. Для реализации этих задач стороны договорились осуществить ряд мероприятий по охране труда и улучшению безопасности труда.

6.1.1. Перечень мероприятий, сроки их осуществления и ответственные должностные лица за осуществление этих мероприятий указаны в Плане мероприятий по улучшению условий и охраны труда. План мероприятий по охране труда (Приложение № 6 к коллективному договору).

6.1.2. Работодатель обеспечивает работников специальной одеждой, обувью, средствами защиты в соответствии со Списком профессий и должностей работников, имеющих право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (Приложение № 7 к коллективному договору),

6.2. Работа по охране труда в МБУ ДО ДЮСШ № 10 проводится в соответствии с утвержденным Положением о системе управления охраной труда.

6.3 Работники обязуются:

6.3.1.Соблюдать требования охраны труда (ст. 214 ТК РФ).

6.3.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.3.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию доврачебной помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередной медицинский осмотр (обследование по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством).

6.3.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.3.6.В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

VII. ЗАНЯТОСТЬ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

7.1. В период действия коллективного договора работодатель принимает меры по обеспечению занятости работников, их переобучению, а также меры, направленные на предотвращение высвобождения работников и на совершенствование условий такого высвобождения.

7.2. С целью обеспечения занятости работников Работодатель:

7.2.1. Регулярно анализирует данные о количественном составе Работников.

7.2.2. Проводит систематическую работу по оптимизации штатного расписании.

7.2.3. Осуществляет мотивированную ротацию работников для наиболее полного использования их профессионального и личностного потенциала.

7.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией, а также с сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем заблаговременно и с уведомлением Председателя СТК. С этой целью Работодатель обязуется не менее чем за 2 (два) месяца представлять Председателю СТК проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

7.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения, в том числе:

7.4.1. Снижение административно-управленческих расходов.

7.4.2. Временное ограничение приема новых работников.

7.4.3. Упреждающая переподготовка кадров, перемещение их на освободившиеся рабочие места.

7.4.4. Отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни.

7.4.5. По соглашению с работниками – перевод их на неполное рабочее время, либо введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях или в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 (два) месяца.

7.4.6. Ограничение круга совместителей, временных работников.

7.5. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата предоставляется:

7.5.1. Работникам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

7.5.2. Работникам, проработавшим в данном учреждении свыше 10 лет;

7.5.3. Одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

7.5.4. Родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

7.5.5. Работникам, награжденным государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

7.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

7.7 Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников с целью повышения их квалификации для нужд МБУ ДО ДЮСШ № 10 определяет Работодатель. Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

7.8. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения СТК.

7.9. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением. Условия определяются соглашением между работником и Работодателем.

7.10. При высвобождении работников соблюдаются следующие условия:

7.10.1. При принятии решения о ликвидации МБУ ДО ДЮСШ № 10, сокращении численности или штата работников МБУ ДО ДЮСШ № 10, и возможном расторжении трудовых договоров МБУ ДО ДЮСШ № 10 не позднее чем за два месяца, не позднее чем за две недели до начала проведения соответствующих мероприятий обязано в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников МБУ ДО ДЮСШ № 10 может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

7.10.3. До сведения работников информация доводится персонально и под расписку не менее, чем за 2 месяца до увольнения (пп.1,2 ст.81 ТК РФ).

7.10.4. При этом стороны договорились, увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидации организации;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

7.10.2. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним

сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия)

7.10.3. Ознакомление работников под роспись с перечнем имеющихся в МБУ ДО ДЮСШ № 10 вакансий. При наличии вакансий предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж, принимать меры к трудоустройству работников.

7.10.4. Оставлять за высвобождаемыми работниками преимущественное право возвращения на работу в МБУ ДО ДЮСШ № 10 при последующем возникновении вакансий.

VIII. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ

8.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

8.2. Работодатель с учетом мнения СТК определяет формы подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования на каждый календарный год с учётом перспектив развития МБУ ДО ДЮСШ № 10.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Направлять работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (п.2 ч.5 ст. 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

8.3.2. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт внебюджетных средств и за счёт отчислений от фонда труда в размере, определяемом между работодателем и председателем СТК.

8.3.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

8.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

Аттестация педагогических работников осуществляется в порядке, установленном действующим законодательством.

IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1. Стороны договорились о том, что:

Работодатель:

работодатель признаёт СТК единственным представителем работников МБУ ДО ДЮСШ № 10 за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

не ограничивает права трудового коллектива, представленные действующим законодательством;

предоставляет председателю СТК один день в месяц с сохранением заработной платы (при наличии личного заявления) для выполнения общественных обязанностей, в том числе участие в семинарах;

предоставляет трудовому коллективу безвозмездно помещения для проведения собраний, СТК помещения для проведения заседаний СТК, хранения документации, возможность размещения информации в доступном для всех месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

СТК:

способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, выстраивает взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнёрства, разъясняет работникам положения коллективного договора;

осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

представляет во взаимоотношениях с работодателем интересы работников учреждения;

вносит предложения по проведению культурно-массовых мероприятий и мероприятий, направленных на оздоровление работников.

9.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет Ивановской области по труду, содействию занятости населения и трудовой миграции.

9.3. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собраниях трудового коллектива.

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

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

9.6. Настоящий коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу с 02 июля 2018 г.

9.7. Неотъемлемой часть коллективного договора являются:

Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы №10 комитета молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова.

Приложение № 2 Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеской спортивной школы №10 комитета молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова.

Приложение № 3 Положение о порядке премирования и оказания материальной помощи работникам муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детско-юношеская спортивная школа №10 комитета молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова.

Приложение № 4 Положение о наставничестве в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе № 10 комитета молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова.

Приложение № 5 Положение о статусе молодого специалиста в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе № 10 комитета молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова.

Приложение № 6 План Мероприятий по охране труда на 2017 – 2020 годы в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе № 10 комитета молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова.

Приложение № 7 Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на получение бесплатной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.