

Представитель работников

 Пирогов Сергей
Владимирович
« 25 » февраля 2019г.



Директор МАОУДО «ДЮСШ №11»

 Навроцкий Вадим
Анатольевич
« 25 » февраля 2019г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа №11»
398902 г.Липецк, ул.Минская,д.65



Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей, заключен в целях обеспечения социальных и трудовых гарантий работников, благоприятных условий деятельности работодателя.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №11» (МАОУДО «ДЮСШ №11») в лице директора МАОУДО «ДЮСШ №11» Навроцкого Вадима Анатольевича, именуемый далее «Работодатель», и работники учреждения, именуемые далее «Работники» в лице представителя работников Пирогова Сергея Владимировича.

1.2. Предметом настоящего Договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, по гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работникам работодателем по вопросам занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, жилищно-бытовом обслуживании работников и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3. Коллективный договор заключается на срок не более 3-х лет и вступает в силу с 01.01.2019г. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

Раздел 2. Трудовые отношения

В целях повышения эффективности производства и повышения качества выпускаемой продукции, снижения ее себестоимости, повышения производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- представлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры в порядке, установленном настоящим коллективным договором;
- представлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

-знакомить работников под расписью с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

-своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

-создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в следующих формах:

коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

участия работников, их представителей в управлении организацией;

участия представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров;

-обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.2. Работник обязуется:

-добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

-соблюдать трудовую дисциплину;

-выполнять установленные нормы труда;

-соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

-бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

\ -незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

2.3. Работодатель имеет право:

-заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

-вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

-поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

-требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

-привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке,

установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-принимать локальные нормативные акты;

-создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.4. Работник имеет право на:

-заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

-предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

-рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

-своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

-отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

-полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

-подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

-участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

-ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

-защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

-разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

-обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Раздел 3. Трудовой договор и обеспечение занятости

Работодатель обязуется:

3.1. Оформлять трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора преимущественно на неопределенный срок, за исключением спортсменов.

3.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представлять органу службы занятости информацию о возможном массовом увольнении.

3.3. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объемов производства, при ухудшении финансово-экономического положения организации. В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения этих процедур

принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

3.4. При сокращении численности или штата работников организации преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, при равной производительности труда предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в организации более 10 лет;
- семейным при наличии двух и более иждивенцев;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму на предприятии;

-инвалиды В.О.В. и другие инвалиды боевых действий по защите Отечества;

3.5. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

3.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников организации, увольняемому работнику выплачивается выходное пособие согласно ТК.

3.7. Работодатель содействует работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение.

Раздел 4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, согласованным с педагогическим советом учреждения.

4.2. В соответствии с действующим законодательством для всех работников учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя, с двумя выходными днями, за исключением работников указанных в пунктах 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 и несовершеннолетних работников. Для несовершеннолетних работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

Время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания, за исключением работников, указанных в пунктах 4.3, 4.4, 4.5, 4.6 устанавливается следующее:

- Понедельник - четверг: время начала работы - 8 часов 30 минут, окончание работы - 17 часов 30 минут.
- Пятница: начало работы - 8 часов 30 минут; окончание работы -16 часов 30 минут.
- Перерыв для отдыха и питания с 13 час.00 минут до 13 часов 48 минут.

Перерыв для отдыха и питания не включается в рабочее время. Работник может использовать его по своему усмотрению и на это время отлучиться с работы. В другое время обеденный перерыв использовать не разрешается. Учет начала и окончания обеденного перерыва осуществляется руководителями структурных подразделений.

Если по условиям работы предоставление обеденного перерыва работнику невозможно, то по приказу руководителя организации он обеспечивается местом для отдыха и приема пищи в рабочее время.

Обеденный перерыв не предусмотрен для сотрудников, продолжительность рабочего дня (смены) которых составляет 4 часа и менее.

4.3. Ряду работников устанавливается режим гибкого рабочего времени в соответствии с Правилами трудового распорядка (приложение к Коллективному договору). Для данных работников окончание и общая продолжительность рабочего дня определяется графиком работы. Графики работы составляются и утверждаются

Работодателем, доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. Продолжительность рабочего времени за учетный период не должна превышать нормального числа рабочих часов, установленного законодательством. Учетный период рабочего времени составляет месяц. Работодатель обеспечивает ведение суммированного учета рабочего времени работников.

4.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.333 ТК РФ).

4.5. Тренерам-преподавателям и тренерам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается работодателем организации по согласованию с педагогическим советом школы. Работодатель должен ознакомить работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год.

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 тренерам, тренерам-преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки. Рабочее время работников определяется учебным расписанием, годовым учебным планом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников.

4.6. Для спортсменов время начала, окончания работы и перерыва для отдыха и питания определяется с учетом тренировочного плана, составленного старшим тренером-преподавателем, и календарем соревнований, утвержденным работодателем. Для спортсменов установлен ненормированный рабочий день и суммированный учет рабочего времени. Продолжительность учетного периода составляет квартал.

4.7. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1–6 и 8 января – новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.8. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и Работником может устанавливаться неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части.

4.9. Ненормированный рабочий день может быть установлен сотрудникам, работающим в режиме неполного рабочего времени, только если соглашением сторон трудового договора они выполняют работу в режиме неполной рабочей недели, но с полным рабочим днем.

4.10. Работникам ежегодно предоставляется основной отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а тренеру-преподавателю, концертмейстеру и инструктору-

методисту - 42 календарных дня с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Спортсменам и тренерам устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 (четыре) календарных дня. В связи с ненормированным рабочим днем спортсменам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск 3 календарных дня.

4.11.Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы у Работодателя. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством Российской Федерации, по просьбе Работника Работодатель может предоставить отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы. Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной графиком отпусков Работодателя.

4.12.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

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.

Работодатель предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по письменному заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям, одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

4.13.При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.14.Любое отсутствие работника на рабочем месте, кроме случаев непреодолимой силы, допускается только с предварительного разрешения директора учреждения.

4.15.Отсутствие работника на рабочем месте без разрешения считается неправомерным. В случае отсутствия более четырех часов на рабочем месте к работнику могут быть применены меры дисциплинарного взыскания.

Раздел 5. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации

В области оплаты труда Стороны договорились:

5.1.Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.2.Заработка плата выплачивается 2 раза в месяц:

21 числа каждого месяца – аванс;

6 числа – окончательный расчет за месяц работы.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.3.Выплата сумм по оплате времени отпуска, в том числе и дополнительного, производится не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

5.4.Заработка плата работникам выплачивается путем перечисления по заявлению работника на его лицевой счет в Сбербанк или ЛКБ.

5.5.В день заработной платы всем работникам выдаются расчетные листки с

указанием всех видов начислений и произведенных удержаний за месяц, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается Работодателем.

5.6.Установить систему компенсационных и стимулирующих выплат согласно Положению об оплате труда и компенсационных и стимулирующих выплат работникам Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №11» и Положению об оплате труда молодежной спортивной команды Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №11» г.Липецка.

Раздел 6. Гарантии и компенсации

Работникам предоставляются гарантии и компенсации, связанные с исполнением трудовых обязанностей:

6.1.В случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных законодательством.

6.2.Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, устанавливаются согласно ТК РФ.

6.3.При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата,увольняемому работнику выплачивается выходное пособие согласно ТК РФ.

Раздел 7. Охрана труда

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

7.1.Провести специальную оценку условий труда на рабочем месте по условиям труда в учреждении.

7.2.Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах аттестации рабочих мест по условиям труда (специальной оценки условий труда на рабочих местах).

7.3.Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.4.Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

7.5.Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.6.Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты по нормам

7.7.Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

-правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

-проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

-немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;

-проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

Раздел 8. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам: Работодатель обязан за счет целевых субсидий обеспечивать спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанную экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования.

Спортсменам, тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность четыре календарных дня.

Спортсмен, тренер имеют право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

Раздел 9. Социальное, медицинское и пенсионное страхование

Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- осуществлять страхование работников от несчастных случаев на производстве;
- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих, с выдачей полисов по медицинскому страхованию;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- вести персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»; своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;

Раздел 10. Заключительные положения

10.1. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном для его заключения. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие коллективного договора в одностороннем порядке.

10.2. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Подписанный сторонами Договор с приложениями в семидневный срок работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Неурегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с гл. 61 ТК РФ, иными федеральными законами.

10.3. Контроль за выполнением Договора осуществляют Стороны, подписавшие его. В целях контроля за исполнением принятых обязательств назначаются ответственные от

каждой Стороны за выполнение конкретных мероприятий Договора.

10.4.Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения настоящего коллективного договора по итогам года (полугодия) и информировать работников о результатах проверок на собраниях (конференциях) работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавших коллективный договор.

10.5.Стороны обязуются разрешать возникающие спорные проблемы и ситуации методами консультаций, переговоров и компромиссов.

10.6.Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.7.Действие настоящего Договора распространяется на всех работников организации (ее филиала, представительства и иного обособленного структурного подразделения), за исключением случаев, установленных в договоре.

10.8.При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим Договором.

10.9.Настоящий Договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его Сторонами.

10.10.Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

Приложение к коллективному договору:

1.Правила внутреннего трудового распорядка.