

**Муниципальное автономное образовательное учреждение
дополнительного образования Беломорского муниципального
района «Беломорская детско-юношеская спортивная школа
имени А.В. Филиппова»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019 – 2022 годы

Принят на Общем собрании
работников учреждения
24 декабря 2019 года

От работодателя:

Директор

 **Е.А. Сафаргалин**

« 24 » декабря 2019 г.

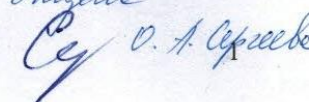
От работников:

Представитель трудового коллектива

 **Н.А. Иванова**

« 24 » декабря 2019 г.



Зарегистрирован в
Управлении труда и
занятости
17.01.2020 5 01/2020
Начальник отдела
ТО и ЗЗУТ 

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации между работодателем и работниками на основе согласования взаимных социально-экономических интересов сторон, направленных на эффективную производственную деятельность МАОУ ДО «Беломорская ДЮСШ им. А.В. Филиппова» (далее – учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной организации и установлению дополнительных правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

от работников учреждения – заместитель директора по административно-хозяйственной части Иванова Наталья Андреевна.

от работодателя – директор Сафаргаллин Евгений Александрович.

1.3. Коллективный договор вступает в силу с «24» декабря 2019 года и действует по «23» декабря 2022 года.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников учреждения.

1.5. В случае реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие на весь период реорганизации. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о продлении действия прежнего коллективного договора на срок до трех лет. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. Локальные нормативные акты, издаваемые Работодателем, не должны ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором. Этим же критериям должны соответствовать трудовые договоры (контракты), заключаемые индивидуально с каждым из работников.

1.7. Ни одна из Сторон не может в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию обеих сторон - совместными решениями работодателя и Представителем трудового коллектива с обязательным доведением до сведения работников. Совместным решениям предшествуют переговоры, проводимые в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ).

Изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью.

1.8. Стороны предоставляют друг другу полную и своевременную информацию о ходе выполнения коллективного договора, о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников учреждения.

1.9. Условия настоящего коллективного договора обязательны для его сторон. Условия, ухудшающие положение работников по сравнению с ТК РФ, законами, иными нормативными актами, действующими и вступившими в силу в течение срока действия коллективного договора, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Перечень локальных нормативных актов, которые работодатель принимает по согласованию с Представителем трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- график отпусков.

1.11. Локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда, принимаются работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива учреждения.

О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее чем за два месяца.

1.12. Представитель трудового коллектива обязуется:

- а) содействовать трудовой дисциплины работников организации;
- б) содействовать адаптации в учреждении молодых сотрудников.

1.13. Работники обязуются:

а) добросовестно и в полном объеме исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами;

б) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка образовательного учреждения, в том числе режим труда и отдыха;

в) создавать и сохранять благоприятную атмосферу в коллективе.

2. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а настоящим коллективным договором.

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

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. Оформляются изменения условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора.

2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 ТК РФ.

2.6. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему 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. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.7. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или среднего профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.8. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для деятельности учреждения.

3.2. В случае направления работника для повышения квалификации работодатель обязан сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 – 176 ТК РФ.

4. Оплата труда и другие выплаты

4.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников, которая призвана обеспечить зависимость заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда.

4.2. Размер должностного оклада устанавливается работникам за выполнение ими профессиональных обязанностей, обусловленных трудовым договором, за

полностью отработанное рабочее время, согласно действующему законодательству, правилам внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями.

4.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.4. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

4.5. При выплате заработной платы работодатель путем выдачи расчетного листка извещает в письменной форме каждого работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. По письменному заявлению работника заработная плата перечисляется на счет, указанный работником в заявлении, в Северо-Западный банк ПАО «Сбербанк России».

Работник должен сообщить в письменной форме работодателя об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

4.7. В случае нарушения работодателями установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсацией) в размере и сроке, установленные в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

4.8. По заявлению работника ему может быть выплачена материальная помощь в размере до двух должностных окладов в год в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

смерти (гибели) близкого родственника (жена, муж, дети, родители, родные братья и сестры) или лица, находящегося на его иждивении (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство с работником или нахождение на его иждивении);

утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия, либо в результате противоправных действий третьих лиц (при предоставлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

в случае острой необходимости или по другим причинам.

Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается директором и согласовывается с Представителем трудового коллектива.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время и время отдыха определяются Правилами внутреннего трудового распорядка.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором.

5.2. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник извещается под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы на предприятии, за второй и последующий годы работы - в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

По согласованию с директором отпуск может быть предоставлен вне графика отпусков в особых случаях.

5.4. 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. Уволенным работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные дни отпуска.

5.5 Работнику и его неработающим несовершеннолетним детям производится 1 (один) раз в 2 (два) года за счёт средств учреждения оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для лиц, работающих в муниципальных учреждениях, определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

5.6. Право на компенсацию расходов за первый и второй годы работы возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы.

5.7. В дальнейшем у работника возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы - начиная с третьего года работы, за пятый и шестой - начиная с пятого года работы и так далее.

5.8. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с директором учреждения.

6..Охрана труда и здоровья

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право работников учреждения на безопасные условия труда. Направлять работников на прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, при необходимости – психиатрических освидетельствований,

для предупреждения производственного травматизма и возникновения профессиональных заболеваний работников.

6.1.2. Проводить со всеми поступающими на работу работниками учреждения инструктажи по охране труда, пожарной безопасности, обучение безопасным приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, организовывать проверку знаний работниками учреждения требований охраны труда.

6.1.3. Обеспечивать работников учреждения специальной одеждой, другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

6.2. Работник обязуется:

6.2.1. Соблюдать требования охраны труда, пожарной безопасности, правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты, проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проходить инструктажи по охране труда и пожарной безопасности, проверку знаний требований охраны труда.

6.2.2. Немедленно извещать своего непосредственного 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.

6.2.3. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, при необходимости – психиатрические освидетельствования.

7. Обеспечение дисциплины труда

7.1. В целях укрепления производственной и трудовой дисциплины директор и представитель трудового коллектива обязуются:

7.1.1. осуществлять контроль дисциплины труда, вести профилактическую работу с нарушителями трудовой дисциплины;

7.1.2. выявлять и анализировать причины нарушений трудовой дисциплины.

7.2. К нарушителям трудовой и производственной дисциплины применять взыскания согласно трудовому законодательству РФ:

7.2.1. замечание;

7.2.2. выговор;

7.2.3. увольнение по соответствующим основаниям.

7.3. Эти меры применяются к лицам, совершившим хищение, нарушения трудовой дисциплины, правил в области охраны труда и пожарной безопасности, за неисполнение должностных обязанностей, за причинение предприятию материального ущерба, за нахождение на территории предприятия в алкогольном и (или) ином опьянении.

7.4. При наложении взыскания должны учитываться тяжесть совершённого проступка, обстоятельства, при которых он совершён, предшествующая работа и поведение работника.

7.5. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1 (одного) месяца со дня обнаружения проступка.

7.6. За образцовое выполнение трудовых обязанностей, продолжительную и безупречную работу и другие достижения в работе могут применяться меры поощрения в виде объявления благодарности.

8. Заключительные положения

8.1. В Договор в течение срока его действия могут вноситься изменения и дополнения, улучшающие условия труда и социальное положение работников.

8.2. Если одна Сторона вносит дополнительные предложения, то другая должна рассмотреть и дать ответ не позднее чем через 7 (семь) дней.

8.3. Все изменения и дополнения вносятся в Договор после их рассмотрения и принятия на Общем собрании трудового коллектива.

8.4. Договор принят на Общем собрании работников учреждения 24 декабря 2019 года.

8.5. В случае возникновения споров при невыполнении принятых обязательств по настоящему коллективному договору и нарушении действующего законодательства о труде, споры разрешаются в соответствии с действующим законодательством.

8.6. Стороны рассматривают в 5-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.