

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная
школа по лыжным гонкам»
на 2022-2025 годы.

От работодателя:
Директор МБУДО «ДЮСШ
по лыжным гонкам»

_____ В.В. Грицай
м.п.



От работников:
Председатель профсоюзной организации

_____ *Лыско* К.И. Лыско

дата подписания: 26 » сентября 2022 года.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
№ <u>425-22</u> от <u>19.10.2022</u>
с замечаниями
Начальник управления _____ <i>Лыско</i>

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, социально-трудовые права, гарантии и льготы работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по лыжным гонкам» (далее - ДЮСШ).

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора ДЮСШ Грицай Вадима Владимировича;
- работники в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя - председателя профсоюзного комитета ДЮСШ Лыско Константина Ивановича.

1.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.4. Работодатель доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступающих на работу при заключении трудового договора.

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

1.6. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.9. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.10. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся только на основе взаимной договоренности сторон и в порядке, установленным Трудовым кодексом РФ.

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

1.12. Работодатель несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы.

2. Права сторон настоящего коллективного договора

2.1. Коллективный договор признает исключительное право работодателя на:

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

2.2. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме, и в установленные сроки выплату заработной платы;
- сокращенную для педагогических работников рабочую неделю не более 36 часов;
- отпуск;
- объединение в профессиональный союз;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

2.3. Директор признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

2.4. Профсоюзный комитет имеет право на:

2.4.1. Мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников ДЮСШ;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждениях работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по ст. 81, п. 2,3,5 Трудового Кодекса РФ;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;

2.4.2. Обсуждение с работодателем вопросов о работе ДЮСШ и внесение предложений по ее совершенствованию.

3. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

3.1. Педагогическая нагрузка на новый учебный год устанавливается, как правило, с сохранением объема педагогической нагрузки в предыдущем году и утверждается приказом с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

3.2. Своевременно проводится работа по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.3. Работники должны быть ознакомлены с предварительной педагогической нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

3.4. За счёт средств работодателя педагогические работники ДЮСШ имеют право на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года (курсы повышения квалификации). Переподготовка кадров, иное обучение работников ДЮСШ может осуществляться за счет средств работодателя. Обучение возможно с отрывом от производства на срок до 2 месяцев, в этом случае за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка, получаемая заработная плата.

3.5. Работодатель обеспечивает обязательное прохождение аттестации педагогическими работниками в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям. Аттестация проводится один раз в пять лет.

4. Организация труда, режим работы, время отдыха

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Установить для тренеров-преподавателей сокращенную 36- часовую рабочую неделю, для других работников – 40- часовую рабочую неделю.

4.1.2. При 5-дневной рабочей неделе предоставлять два выходных дня - суббота и воскресенье, при 6- дневной неделе - один выходной день по расписанию тренировочных

занятий.

4.2. Время работы руководящего, обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала - с 8.00. до 17.00 часов. Перерыв на отдых и питание с 12.00 до 13.00

4.3. Рабочее время тренера-преподавателя определяется расписанием занятий, которое должно быть доведено до сведения тренеров-преподавателей не позднее, чем за 3 дня до начала учебного года.

4.4. Работник посещает все мероприятия, проводимые в ДЮСШ, если это предусмотрено уставом ДЮСШ, правилами внутреннего трудового распорядка работников ДЮСШ или должностными инструкциями.

4.5. Время отдыха.

Общими выходными днями для всех работников, кроме тренеров-преподавателей являются - суббота, воскресенье. Нерабочими праздничными днями в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ являются:

1,2,3,4,5,6 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 нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий, после праздничного, рабочий день.

4.6. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета ДЮСШ. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Заместителю директора по учебно-воспитательной работе, инструкторам-методистам, тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» - 42 календарных дня, другим работникам - 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ.

4.8. Председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 календарных дней. Членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета) - до 3 календарных дней.

4.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

4.10. 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.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.12. Отпуск без сохранения заработной платы может быть предоставлен работнику по его письменному заявлению, продолжительность которого определяется по соглашению между

работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в количестве до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим 2 и более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему(ей) ребенка в возрасте до 14 лет (ст. 263 ТК РФ).

4.13. Работодатель гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173—177 Трудового кодекса РФ.

4.14. Педагогические работники, имеющие 10 лет непрерывной педагогической работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4.15. Предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

4.16. Предоставлять работникам, прошедшим этапы вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дополнительных дня отдыха (день прохождения этапа вакцинации и следующий за ним день).

5. Оплата и стимулирование труда

5.1. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок). Форма расчетного листка утверждается директором с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. Заработная плата выплачивается по месту работы или перечисляется на указанный работником счет в банке.

5.3. Заработная плата выплачивается работникам 2 раза в месяц. Днями выплаты заработной платы являются числа 27 и 12.

5.4. Оплата труда работникам ДЮСШ устанавливается на основании положения об оплате труда работников ДЮСШ, утвержденного приказом директора и согласованного с профсоюзным комитетом.

5.5. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней). В случае, если это не ухудшает положение работников, средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 3 календарных месяца путем деления суммы начисленной заработной платы на 3 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней).»

5.6. Для работников ДЮСШ может выплачиваться материальная помощь отдельным работникам по семейным обстоятельствам, на медикаменты, погребение и прочее.

5.7. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

5.8. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 137 Трудового кодекса РФ.

5.9. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом работодателя в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

5.10. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты, по день фактического расчета включительно.

6. Охрана труда и здоровья работников.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в ДЮСШ для работников возлагаются на работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников ДЮСШ;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случаях медицинских противопоказаний;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- санитарные посты с аптечками, укомплектованными в соответствии с требованиями СанПиН для оказания первой доврачебной помощи. Выполняет другие требования охраны труда, предусмотренные законодательством.

6.3. Работодатель и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев.

6.4. Работодатель:

- ежегодно организывает совместно с профсоюзным комитетом подготовку учреждения к новому учебному году, производит ремонт помещений;
- разрабатывает (обновляет) и утверждает инструкции по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа, проводит инструктаж по охране труда.

6.5. Своевременно проходят обучение по охране труда руководитель учреждения, члены комиссии по охране труда.

6.6. Работодатель:

- осуществляет учет и расследование несчастных случаев на производстве;
- при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производит соответствующие доплаты;
- обеспечивает работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами;
- обеспечивает соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима;
- проводит анализ заболеваемости и ее причин ежеквартально;
- обязуется не заключать хозяйственные договоры об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и учащихся.

7. Разрешение трудовых споров

7.1. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, судах, ст. 382 ТК РФ).

7.2. Порядок рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров регулируется Трудовым кодексом РФ (ст. 398-418).

7.3. В период действия настоящего коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в настоящий договор при условии их выполнения.

8. Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора

8.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора.

8.2. Работодатель обязуется:

- производить через бухгалтерию удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;
- разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства, с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;
- включить председателя профсоюзного комитета в состав комиссии по охране труда, обеспечить его участие в совещаниях при директоре;
- председателю профсоюзного комитета предоставлять дополнительный оплачиваемый отпуск до 5 календарных дней. Членам профсоюзного комитета (по представлению председателя) - до 3 календарных дней.

8.3. Профсоюзный комитет имеет право контроля по соблюдению работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

8.4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, работодатель принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного комитета.

9. Срок действия и формы контроля по выполнению коллективного договора

9.1. Коллективный договор вступает в силу с 01 сентября 2022 года и действует по 31 августа 2025 года.

9.2. Контроль по выполнению обязательств коллективного договора осуществляет работодатель, профсоюзный комитет, а также соответствующие органы по труду.

9.3. Стороны ежегодно отчитываются на Общем собрании трудового коллектива о ходе выполнения коллективного договора.

9.4. На срок действия договора, при условии выполнения работодателем всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

9.5. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

Пролито, пронумеровано и скреплено
печатью на _____ листах
Директор В.В. Грицай

