

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Комплексная детско-юношеская спортивная школа «Надежда»

адрес: 603122, город Нижний Новгород, ул. Козицкого, д.1 кор.1
срок действия: с 17.02.2015 г. по 17.02.2018 г.

От работодателя:

Директор МБОУ ДОД КДЮСШ
«Надежда»

_____ А.А.Кирилюк
(подпись)
"__" _____ 2015 г.

(печать)
(печать)

От работников:

Председатель

Совета трудового коллектива
_____ А.В.Моржаков

(подпись)
"__" _____ 2015 г.

город Нижний Новгород

2015 год

1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Комплексной детско-юношеской спортивной школе «Надежда» (далее - МБОУ ДОД КДЮСШ «Надежда»).

Договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федеральным законом Российской Федерации от 12 января 1996 года "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности", , Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" и другими нормативными актами, отраслевым соглашением с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБОУ ДОД КДЮСШ «Надежда» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением.

1.1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель, в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя - директора МБОУ ДОД КДЮСШ «Надежда».

Работники трудового коллектива в лице председателя Совета трудового коллектива.

Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведён Работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Совет трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения Договора, содействовать его реализации.

В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения, на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ТК РФ.

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

Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБОУ ДОД КДЮСШ «НАДЕЖДА».

Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами.

Стороны определяют следующие формы управления МБОУ ДОД КДЮСШ «Надежда» непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- по согласованию с Советом трудового коллектива;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения;
- участие в разработке и принятии Договора.

1.2. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

2. Трудовые отношения.

2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между Работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Соглашением и коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между Работодателем и Работником, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить Работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а Работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, настоящим коллективным договором, являются недействительными.

2.2. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределенный срок за исключением случаев, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, содержащих основания для заключения срочного трудового договора.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются ТК РФ и другими нормативными правовыми актами.

2.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить Работника под роспись с настоящим коллективным договором и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.4.1. Администрация Учреждения не имеет права налагать взыскания на Работника за невыполнение им своих должностных обязанностей, правил внутреннего распорядка, трудового договора, Устава Учреждения, если Работник не был ознакомлен с ними под роспись.

2.4.2. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, должностной инструкцией или Правилами внутреннего трудового распорядка.

3. Оплата и нормирование труда, гарантии и компенсации.

3. В области оплаты труда стороны договорились:

3.1. Оплата труда устанавливается Положением об оплате труда работников МБОУ ДОД КДЮСШ «Надежда» с изменениями и дополнениями, локальными нормативными актами, принимаемыми в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Нижегородской области, администрации города Нижнего Новгорода.

3.2. Системы и формы оплаты труда, размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера, а также нормы оплаты труда устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе из внебюджетных источников, самостоятельно и закрепляются в локальных нормативных актах учреждения.

3.2.1. Перечень стимулирующих выплат, установленных учреждением, должен отвечать уставным задачам, а также показателям эффективности деятельности Учреждения, утвержденным администрацией города Нижнего Новгорода.

3.2.2. Распределение стимулирующего фонда оплаты труда производится директором Учреждения по согласованию с Советом трудового коллектива.

3.3. Условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада) работника, повышающие коэффициенты, компенсационные и стимулирующие выплаты, являются обязательными для включения в трудовой договор (дополнительное соглашение).

3.4. Стимулирующие надбавки к должностным окладам директору Учреждения устанавливаются постановлением Учредителя.

3.5. Минимальный размер заработной платы не может быть ниже минимальной заработной платы, устанавливаемой ежегодно в абсолютной величине в результате переговоров между Правительством Нижегородской области, Нижегородским областным объединением профсоюзов (Облсовпроф) и Ассоциацией промышленников и предпринимателей.

3.6. За выполнение дополнительных видов работ, не входящих в круг прямых обязанностей Работника, производится в установленном порядке дополнительная оплата, а за работу в условиях труда, отличающихся от нормальных, работникам устанавливаются доплаты к ставкам (окладам).

3.7. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством.

3.8. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда устанавливаются согласно Перечням работ с неблагоприятными условиями труда, на которые устанавливаются доплаты работникам с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда (утверждены приказами Госкомобразования СССР от 20.08.90 г. № 579), по результатам специальной оценки условий труда.

3.9. Директор Учреждения принимает необходимые меры по проведению специальной оценки условий труда с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

3.10. Работа, производимая работником по инициативе Работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работа сверх нормального числа рабочих часов за учетный период, является сверхурочной работой и не должна превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

3.10.1. Запрещается привлечение к сверхурочным работам беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет.

Привлечение к сверхурочным работам женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, работников, имеющих детей инвалидов или инвалидов с детства до достижения ими

возраста восемнадцати лет, а также работников, осуществляющих уход за больными членами их семей, в соответствии с медицинским заключением допускается только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет,

должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от сверхурочных работ.

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

3.11.1. Заработную плату выплачивать не реже чем два раза в месяц 2 и 17 числа каждого месяца и по заявлению работника перечислять на его лицевой счет в банке в день выдачи заработной платы. Размер аванса должен быть не более 40 % заработной платы.

При этом каждому работнику выдаётся расчётный лист с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний. Внеплановые авансы выдаются работникам по их заявлениям в счёт заработной платы.

3.11.2. Вновь принятым или вышедшим из отпуска работникам аванс выплачивается не позже, чем через 15 дней после начала работы.

3.12. Работодатель, при задержке выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несёт ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.13. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством (ст. 142 ТК РФ).

3.14. В случае несвоевременной выплаты заработной платы Работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трёхсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы. Обязанность выплаты указанной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ).

3.15. Систему оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливать с соблюдением процедуры учета мнения Совета трудового коллектива.

3.16. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены настоящим Договором.

3.17. Для оплаты труда применяется система фиксированных тарифных ставок, окладов (должностных окладов).

3.17.1. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы производить доплаты. (Конкретный размер доплаты определяется соглашением сторон трудового договора.)

3.17.2. Устанавливать отдельным категориям работников надбавки к тарифным ставкам, окладам (должностным окладам) за выслугу лет (при работе в учреждении более 2-х лет), за квалификационную категорию и т.д., согласно Положения «Об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Комплексной детско-юношеской спортивной школы «Надежда».

3.18. Стороны договорились, что в случае направления в служебную командировку работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения и суточные в размере 100,00 рублей.

В служебную командировку могут быть направлены и совместители (по согласованию между руководителями).

3.19. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных ТК РФ ([ст. 173](#) - [177](#)).

3.20. Стороны договорились, что при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения либо сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере месячного заработка.

4. Рабочее время и время отдыха.

4. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными правовыми актами относятся к рабочему времени

4.1. Работникам устанавливается пятидневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, за исключением работников, для которых действующим законодательством и настоящим Договором установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2. Стороны согласились, что продолжительность рабочего времени педагогических работников регулируется:

- Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений (утверждено Приказом Министерства образования и науки РФ от 27.03.2006 г. № 69);

- Постановлением Правительства РФ от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»;

- правилами внутреннего трудового распорядка,

- уставом образовательного учреждения,

- трудовым договором,

- учебным расписанием и графиком работы.

4.2.1. За нормируемую часть рабочего времени педагогического работника считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная нормативными правовыми актами.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

Учебную (педагогическую) нагрузку на новый учебный год устанавливает Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива до ухода работников в отпуск.

4.2.2. Расписание составляется и утверждается администрацией по согласованию с Советом трудового коллектива, с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдением санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени педагогических работников.

Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей определяется расписанием занятий, учебной нагрузкой, в соответствии с тарификацией в течение учебного года.

4.3. В состав тарификационной комиссии включаются представители Совета трудового коллектива.

4.4. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.5. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению работ, не требующих специальных знаний, необходимых для подготовки образовательных учреждений к новому учебному году, в пределах установленного им рабочего времени.

4.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного согласия работника, по приказу директора учреждения, по согласованию с Советом трудового коллектива.

Стороны договорились, что в выходные и праздничные дни работники могут привлекаться к работе для проведения учебно-тренировочных занятий (соревнований), судейства и подготовки протоколов соревнований, а также для дежурства в помещении КДЮСШ во время проведения соревнований, мероприятий.

Работник не несет ответственности за неявку на работу в случае, если он не был ознакомлен с приказом.

4.6.1. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

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

4.7. Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению Работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

4.7.1. Работникам учреждения с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный отпуск:

- директору – 3 дня,
- главному бухгалтеру – 3 дня,
- заместителю директора по учебно-воспитательной работе – 3 дня,
- заместителю директора по спортивно-массовой работе - 3 дня,
- заместителю директора по АХЧ - 3 дня,
- бухгалтеру – 3 дня.

4.7.2. Перечень категорий работников, эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее 3 календарных дней, предусматривается настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового учреждения в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

4.8. В случае производственной необходимости работодатель может вводить разделение рабочего времени на части по согласованию с Советом трудового коллектива.

4.9. Перерывы для отдыха и питания предоставлять работникам с 13.00 до 14.00 часов.

4.10. Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

4.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с Советом трудового коллектива Учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Вне графика отпусков работнику предоставляется отпуск при предъявлении путевки на санаторно-курортное лечение по согласованию с Работодателем.

4.11.1. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв Работника из отпуска допускается только с его письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя.

4.11.2. Непрерывная часть ежегодного оплачиваемого отпуска (28 дней) предоставляется и используется не позже, чем в течение одного года, и остаток ежегодного оплачиваемого отпуска – не позже, чем в течение восемнадцати месяцев, считая с конца того года, за который предоставляется отпуск (ФЗ от 01.07.2010 № 139-ФЗ)

4.11.3. Заработная плата за время отпуска выплачивается Работнику не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо Работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам за Работником закрепляется преимущество в выборе новой даты начала отпуска.

4.11.4. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности Работника;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством, локальными нормативными актами образовательного учреждения.

4.11.5. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в т.ч. до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере (ст.122 ТК).

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально отработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении Работника.

Удержания за не отработанные дни отпуска не производятся, если работник увольняется по основаниям, предусмотренным пунктом 8 части первой статьи 77 или пунктами 1, 2 или 4 части первой статьи 81, пунктах 1, 2, 5, 6 и 7 статьи 83 ТК РФ (ст.137 ТК РФ). Работники, уволенные по вышеперечисленным основаниям, получают за отпуск полную компенсацию.

4.12. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между работником и работодателем, предусмотренные [статьей 128](#) ТК РФ и в случаях:

- собственной свадьбы или свадьбы детей 5 календарных дней;
- рождением ребенка, 5 календарных дней;
- смертью членов семьи 5 календарных дней

4.14. В соответствии с законодательством (ст.116 ТК РФ) Работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска:

- за работу с вредными условиями труда (ст.117 ТК РФ);
- за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ).

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

4.15. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

5. Гарантии при возможном высвобождении, содействие занятости.

5.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме сообщает об этом Совету трудового коллектива Учреждения не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий.

5.2. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости и Совету трудового коллектива информацию о возможном массовом увольнении.

5.2.1 Нормой массового высвобождения работников считать 5 процентов среднесписочного состава учреждения в течение месяца.

5.2.2. Совет трудового коллектива имеет право вносить на рассмотрение работодателю предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников.

5.3. Работодатель:

5.3.1. Не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации учреждения.

5.3.2. Проводит анализ кадрового обеспечения учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, источников возмещения потребности в кадрах, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров по отделениям (специальностям).

5.3.3. При прекращении деятельности Учреждения принимает меры по трудоустройству высвобождаемых работников в соответствии с действующим законодательством.

5.4. При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией (квалификационной категорией).

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается помимо категорий, предусмотренных [статьей 179](#) ТК РФ, работникам:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- не освобожденному председателю Совета трудового коллектива;
- членам Совета трудового коллектива;
- работникам предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста).

5.5. Двухмесячный срок предупреждения начинает исчисляться со дня фактического ознакомления работника с распоряжением о высвобождении.

5.5.1. С письменного согласия Работника Работодатель имеет право расторгнуть с ним трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка.

5.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним также сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). Выплата выходного пособия в размере среднего месячного заработка и сохраняемого среднего месячного заработка производится работодателем по прежнему месту работы за счет средств этого работодателя (ст 318 ТК РФ).

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за указанным работником в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.7. Увольнение в связи с сокращением численности или штата работников, а также несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением или недостаточной квалификацией, подтвержденной результатами аттестации, допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу.

5.7.1. Не допускается увольнение работника по инициативе Работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, кроме случаев ликвидации образовательного учреждения.

5.8. Одновременно с предупреждением об увольнении по сокращению численности или штатов работников Работодатель обязан предложить Работнику другую работу в том же учреждении, соответствующую его профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии – другую работу в учреждении.

5.8.1. При наличии вакантных должностей работников соответствующей категории (профессии) производится сокращение, в первую очередь, этих вакантных должностей, а не сокращение штатов за счет увольнения работающих.

5.9. Стороны договорились о том, что лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право приёма на работу на вновь открывшиеся вакансии в Учреждение образования, из которого они были уволены.

5.10. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, предоставляется свободное от работы время (не менее 4-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка (источник финансирования - средства организации).

6. Охрана труда.

6.1. Работодатель способствует деятельности работников.

6.2. Работодатель:

6.2.1. Обеспечивают обязательные периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские обследования работников отдельных категорий.

6.2.2. Обеспечивают в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда руководителя, специалистов Учреждения, уполномоченных по охране труда, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности.

6.2.3. Организуют один раз в пять лет проведение специальной оценки условий труда на соответствие требованиям охраны труда с последующей сертификацией работ по охране труда в Учреждении.

6.2.4. Разрабатывают на основе проведенной специальной оценки условий труда план практических мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда.

6.2.5. Формируют институт уполномоченных по охране труда, совместные комиссии по охране труда, организуют по плану обучение уполномоченных по охране труда Учреждения с сохранением средней заработной платы, оплатой проезда к месту обучения, повышают заинтересованность уполномоченных (доплата к должностному окладу и др.).

6.2.6. Обеспечивают беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, представителей профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев, происшедших в Учреждении, и профессиональных заболеваний, предоставляют информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

6.2.7. Ежегодно в ноябре месяце заключают Соглашение по охране труда между администрацией Учреждения и Советом трудового коллектива.

6.3. Совет трудового коллектива:

6.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав работников коллектива на здоровые и безопасные условия труда, привлекая для этих целей технических, внештатных технических инспекторов труда и уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда;

6.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в Учреждении, выполнения мероприятий по охране труда.

6.3.3. Оказывает практическую помощь работникам в реализации их права на безопасные и здоровые условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, представляет их интересы в органах государственной власти, в суде.

6.4. Стороны договорились:

6.4.1. В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный шум и т.п.), грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности работники вправе отказаться от выполнения работы в связи с угрозой их жизни и здоровью с сохранением средней заработной платы на время, необходимое для устранения причин нарушения нормальных условий труда.

6.4.2. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Учреждении.

В случае выявления ими нарушений прав Работника на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.4.3. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда:

- доплату к тарифной ставке (окладу) и ежегодный дополнительный отпуск за работу с вредными и опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда согласно Постановлениям Правительства РФ;

- _____ дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день по перечню профессий и должностей.

7. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

7.1. Тренеру-преподавателю - молодому специалисту выплачивается ежемесячная 20 % надбавка к должностному окладу в течение первых двух лет работы.

7.2. Педагогическим работникам и руководящим работникам, основная деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивается ежемесячно денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», независимо от объёма учебной нагрузки, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам.

7.4. Образовательные учреждения в соответствии с ФЗ РФ «Об образовании в Российской Федерации» самостоятельно осуществляют финансово-хозяйственную

деятельность, определяют направления использования средств, полученных ими за счёт бюджета и иных источников, не запрещённых законодательством РФ, используют в соответствии с уставом учреждения финансовые и материальные средства, закреплённые за ними Учредителем.

7.5. Работодатель обязуется:

7.5.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами.

7.5.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.

7.5.3. Устанавливать надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) работникам, награжденным ведомственными знаками отличия, в пределах выделенных средств, в том числе за звания и нагрудные знаки:

«Отличник образования» - 10%;

«Заслуженный работник физической культуры» - 20 %;

«Заслуженный тренер» - 20 %;

«Заслуженный Мастер спорта» - 20%;

«Мастер спорта России» - 10 %;

«Отличник физической культуры и спорта» - 10%;

«За заслуги в развитии физической культуры и спорта» - 15%.

7.5.4. Поощрять тренеров-преподавателей, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства и на президентский грант.

7.6. Стороны признают необходимым создавать благоприятные условия при прохождении аттестации педагогическим работникам. Для проведения аттестации с целью подтверждения соответствия педагогического работника занимаемой должности в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать представителя Совета трудового коллектива.

7.7. Порядок возмещения вреда, причиненного работникам увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, регулируется Гражданским кодексом РФ, Основами законодательства РФ об охране труда.

8. Заключительные положения.

8.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

8.2. В случае выполнения работодателем обязательств, возложенных на него коллективным договором, работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

8.3. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

8.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган работников о финансово-экономическом положении организации, основных направлениях производственной деятельности, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

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

8.7. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

8.8. При приеме на работу работодатель или его представитель обязан ознакомить работника с настоящим коллективным договором.

8.9. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МБОУ ДОД КДЮСШ «Надежда», расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

8.10. При реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, преобразовании) Договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

8.11. При смене формы собственности учреждения Договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

8.12. При ликвидации учреждения Договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

8.13. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.