

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«КОМПЛЕКСНАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на период с «09» января 2023 г. по «08» января 2026 г.

От администрации:
Директор МБУ ДО
«КСШОР»

От трудового коллектива:
Председатель профсоюзного комитета


-----О.Н. Жаворонков


-----З.В. Трифонова

«09» января 2023 г.

«09» января 2023 г.



г. Прокопьевск, Кемеровская область-Кузбасс, 2023 год.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и другими нормативными актами, регулирующими коллективные трудовые отношения, и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические, трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.3. Сторонами коллективного договора является:

- работники 96 (девяносто шесть) человек, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее - профсоюз);
- работодатель в лице его представителя директора МБУ ДО «КСШОР».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

2. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «КСШОР»

2.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после подписания. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае, изменения наименования МБУ ДО «КСШОР», а также расторжения трудового договора с руководителем МБУДО «КСШОР».

2.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ ДО «КСШОР» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.5. При смене формы собственности МБУ ДО «КСШОР», коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

2.6. При ликвидации МБУ ДО «КСШОР» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

2.7. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

2.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО «КСШОР»

2.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

2.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении 3-х лет.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на один год.

2.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре:
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии договора;
- другие формы.

3. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

3.1. Предметом настоящего коллективного договора являются интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством РФ, Трудовым Кодексом РФ, а также дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам МБУ ДО «КСШОР».

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством РФ, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. При заключении трудового договора в нем по согласованию сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

4.3. При приеме на тренерско-преподавательскую работу, помимо предъявления установленных законодательством РФ документов (трудовой книжки, паспорта) требуются представление документов о специальном образовании, сведений о наличии/отсутствии судимости, свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, сведений о состоянии здоровья (медицинская книжка), военный билет (для военнообязанных).

4.4. Лица, поступающие на тренерско-преподавательскую работу в МБУ ДО «КСШОР» проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование тренеров-преподавателей проводится периодически и после приема их на работу.

4.5. При приеме сотрудников на работу работодатель знакомит их (под роспись) с Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями, положением о поощрениях и наказаниях, настоящим договором, инструкциями по охране труда и технике безопасности.

4.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 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.

4.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

4.8. Объем тренировочной нагрузки тренера-преподавателям устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться.

Объем тренировочной нагрузки тренера-преподавателя оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Нагрузка на новый сезон спортивной подготовки тренеров-преподавателей и других работников, ведущих тренерско-преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания сезона спортивной подготовки и ухода работников в отпуск для определения групп и тренировочной нагрузки в новом сезоне спортивной подготовки.

4.9. При установлении тренерам-преподавателям нагрузки на новый сезон спортивной подготовки, как правило, сохраняется её объем и не может быть уменьшена по инициативе администрации в текущем учебном году за исключением случаев уменьшения количества часов по программам спортивной подготовки, планам, сокращением количества групп и спортсменов.

4.10. Нагрузка тренерам-преподавателям, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренером-преподавателем.

4.11. Тренировочная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.12. Уменьшение или увеличение нагрузки тренера-преподавателя в течение сезона спортивной подготовки по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе руководителя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам спортивной подготовки, сокращения количества групп, спортсменов;

- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работ без согласия работника не может превышать одного месяца в течение календарного года),

- выход на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие сотрудника не требуется.

4.13. По инициативе руководителя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый сезон, в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп, количества спортсменов, изменение количества часов работы по учебному плану) при выполнении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст.74 ТК РФ).

В течение сезона изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных, обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то руководитель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, в соответствии с его квалификацией и состоянием здоровья.

4.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

4.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя в соответствии с общим порядком оформления прекращения трудового договора (ст.84.1 ТК РФ).

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников по необходимости.

5.2.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в четыре года.

5.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту.

5.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5.2.5. Организовывать проведение аттестации работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономические обоснования.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МБУ ДО «КСШОР» свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством РФ при сокращении численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.2.3. При появлении новых рабочих мест в МБУ ДО «КСШОР», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней и ранее уволенных из МБУ ДО «КСШОР» в связи с сокращением численности или штата.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7. Стороны пришли к соглашению о том, что:

7.1. Рабочее время работников определяется в соответствии с ТК РФ и с учетом специфики работы тренерско-преподавательского состава МБУ ДО «КСШОР».

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, медицинского, хозяйственного и обслуживающего персонала МБУ ДО «КСШОР» устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. С понедельника по четверг начало работы в 8.30, окончание – 17.30 часов, в пятницу в 8.30 начало работы, окончание в 15.00. Обеденный перерыв с 12.00 часов до 13.00 часов. Выходные дни: суббота (кроме тренеров-преподавателей), воскресенье.

7.3. Конкретная продолжительность рабочего времени тренерско-преподавательского состава устанавливается с учетом норм часов тренерско-педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

7.4. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утвержденными Работодателем и председателем профкома.

7.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера, не допускающего перерывов между занятиями.

7.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБУ ДО «КСШОР» (заседание тренерско-преподавательского совета, родительского собрания и т.п.) тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена (кроме тренеров-преподавателей в субботу). Привлечение работников МБ ФСУ «КСШ» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

7.10. Привлечение работников МБУ ДО «КСШОР» к выполнению работы, не предусмотренной уставом МБУ ДО «КСШОР», правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «КСШОР», должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

7.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей и других работников МБУ ДО «КСШОР».

В эти периоды тренеры-преподаватели привлекаются работодателем к организационной работе в пределах времени, не превышающего их нагрузки до начала каникул.

Для тренерско-преподавательского состава в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

7.12. В каникулярное время вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

7.13. Директору, заместителям директора учреждения, заместителю директора по спортивной подготовке, инструкторам-методистам и тренерам-преподавателям, предоставляется удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня, обслуживающему персоналу предоставляется отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По договоренности между Учредителем и учреждениям и по согласованию с профкомом, работодатель вправе предоставить удлиненный отпуск:

- директору - 28+14 дней;
- заместителю директора по спортивной подготовке- 28+14 дней;
- заместителю директора по АХР- 28+6 дней;
- заместителю директора по безопасности- 28+6 дней;
- инструктору-методисту- 28+14 дней;
- спортсмену-инструктору- 28+4 дня

7.14. Работникам, в зависимости от количества лет непрерывной работы в школе предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при стаже от 5 до 10 лет - 1 день
- при стаже от 10 до 15 лет – 2 дня.
- при стаже от 15 и более лет – 3 дня.

Оплата производится в пределах лимита фонда оплаты труда.

7.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст. 114-128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ)

7.15. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в пределах лимита фонда оплаты труда школы, в связи:

- для проводов детей на военную службу 1 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 1 дня;
- на похороны близких родственников 2 дня;
- для ликвидации аварии дома – 3 дня;
- при рождении у работника ребенка – 2 дня;

-совмещением работы с обучением, согласно справки-вызова учебного учреждения,

-переездом на новое место жительства – 2 дня,

-юбилейной датой работника школы 50, 55, 60, 65 лет – 2 дня.

В других случаях по договоренности между работниками и Работодателем по согласованию с профкомом.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8. Стороны исходят из того, что:

8.1. Учредителем МБУ ДО «КСШОР» является **Управление по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации города Прокопьевска**, должностные оклады (тарифные ставки) всем категориям работников установлены, согласно штатному расписанию.

8.2. Ставки заработной платы и должностные оклады тренеров-преподавателей устанавливаются в зависимости от образования и стажа тренерско-преподавательской работы, либо квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации (ст.143 ТК РФ).

8.3. Тарификация работ и профессий производится на основании действующих тарифно-квалификационных справочников.

8.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципального учреждения Кемеровской области-Кузбасса, осуществляющих спортивно-педагогическую подготовку и включает в себя:

- оплата труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплата за выполнение работ, связанных с тренировочным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, предусмотренные действующим законодательством РФ, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МБУ ДО «КСШОР».

8.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома.

При наступлении у работника права на изменение оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном, или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого оклада (ставки) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.6. Производить доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширения зоны обслуживания в размере 100% тарифной ставки (оклада) по совмещаемым должностям. Внешнее совместительство до 100% оклада, тарифа. Производить доплату за наличие нагрудного знака «Отличника физической культуры и спорта» в размере 20% от оклада.

8.7. Дополнительная материальная помощь выплачивается в соответствии с Приказами МБУ ДО «КСШОР» из фонда оплаты труда.

8.8. Работодатель обязуется:

8.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

8.9. Ответственность за правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель МБУ ДО «КСШОР».

8.10. Администрация своевременно проводит работу по тарификации тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, заместителей директора и работников, ее уточнение в связи с изменением стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

8.11. Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам МБУ ДО «КСШОР», и выплачивать непосредственно работнику. Выплата заработной платы в МБУ ДО «КСШОР» производится два раза в месяц на спец.кор. счет сотрудников МБУ ДО «КСШОР»: за первую половину месяца (аванс) – 15 число текущего месяца и за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 25 число месяца, следующего за отчетным.

На основании личного заявления работника выплаты заработной платы может проводиться один раз в месяц.

8.12. При наличии средств устанавливаются доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью.

8.13. Руководитель:

- утверждает по согласованию с профкомом Положение об оплате труда работников (приложение № 1);

- осуществляет премирование из фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств.

8.14. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Кемеровской области-Кузбассе на соответствующий период.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9. Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Оказывает материальную помощь, производит выплаты из средств экономии фонда заработной платы по случаю:

- к юбилейным датам за многолетний труд, в связи с 50-летием, 60-летием, 65-летием 70-летием, 75-летием и 80-летием и т.д. – 5000 рублей;

- в связи с выходом на пенсию – 10000 рублей;

- при рождении ребенка – 3000 рублей;

- в связи с потерей близких родственников (родители, дети, супруг) – 10000 рублей;

- в связи с болезнью – 5000 рублей.

9.2. Многодетным, малообеспеченным семьям, на лечение и (или) приобретение дорогостоящих медицинских препаратов, в связи с тяжелым материальным положением или другими чрезвычайными ситуациями (кража, пожар и т.п.) – размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств.

9.3. Материальные выплаты производятся на основании личного заявления, согласования профсоюзной организации, документов, подтверждающих факт данной ситуации (болезнь, кража, пожар и т.п.)

9.4. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам при сокращении численности или штата (ст.178,179,180 ТК РФ).

9.5. Ежегодно отчисляет в первичную профсоюзную организацию денежные средства на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

10. Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников МБУ ДО «КСШОР» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

10.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБУ ДО «КСШОР» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

10.3. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

10.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником МБУ ДО «КСШОР» на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

10.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

10.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по ОТ.

10.8. Создать в МБУ ДО «КСШОР» «Комиссию по охране труда» (приложение № 2).

Для выполнения функциональных обязанностей работникам комиссии по охране труда предоставляются следующие права.

10.8.1. Проверять состояние условий охраны труда в МБУ ДО «КСШОР» и предъявлять должностным лицам и другим ответственным работникам представления установленной формы.

10.8.2. Не допускать эксплуатацию оборудования, проведение работ и учебного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью сотрудникам и учащимся, с последующим уведомлением руководителя учреждения.

10.8.3. Запрашивать и получать от руководителя школы материалы по вопросам охраны труда, требовать письменных объяснений от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда, правил техники безопасности.

10.8.4. Вносить предложения руководителю МБУ ДО «КСШОР» об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда.

10.8.5. Принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в школе на тренерско-преподавательском советах, собраниях трудового коллектива, заседаниях профсоюзного комитета.

10.8.6. Вносить руководителю МБУ ДО «КСШОР» предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и тренировочного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

10.9. Создать в МБУ ДО «КСШОР» комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

10.10. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.11. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в

проведении контроля за состоянием охраны труда в МБУ ДО «КСШОР». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.12. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда; - немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления); - проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также - проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.214 ТК РФ) и иными федеральными законами.

11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пунктам 2,3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мнения профкома.

11.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменного заявления.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника (ст.30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель перечисляет профсоюзу средства на проведение социально-культурной и иной массовой работы в размерах, предусмотренных в коллективных договорах, но не менее 0,15 процента от фонда оплаты труда.

11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

При наличии экономии заработной платы в МБУ ДО «КСШОР» работодатель:

11.8.1. Оплачивает дополнительный труд неосвобожденного выборного председателя первичной профсоюзной организации в размере не менее 50% от основного оклада работника путем установления последнему персональной надбавки к окладу за «Дополнительный труд по руководству выборным органом первичной профсоюзной организации» (ст.377 ТК РФ).

11.8.2. Устанавливает персональную надбавку председателю профсоюзного комитета за увеличение объема работ по руководству первичной профсоюзной организацией при условии, что численность членов профсоюзной организации превышает половину штатной численности работников организации.

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п. 2,3 и 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

11.9. Работодатель предусматривает в соглашениях и коллективном договоре выделение средств на оплату труда освобожденным работникам профсоюзных организаций, а также обеспечивает неосвобожденным работникам профсоюзных организаций всех 11 уровней время для выполнения ими общественных обязанностей с сохранением среднего заработка.

11.10. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБУ ДО «КСШОР».

11.11. Члены профкома включаются в состав комиссии МБУ ДО «КСШОР» по тарификации, аттестации тренеров-преподавателей, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.12. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 81,374,376 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
 - введение системы оплаты и стимулирования труда (ст.135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - расторжение трудового договора в связи с сокращением численности (ст.82 ТК РФ);
 - утверждение Правил трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
 - создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых специальностей (ст.196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ)
- и другие вопросы.

11.13. Профком обязуется:

- организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников МБУ ДО «КСШОР»;
- проводить работу по оздоровлению детей работников МБУ ДО «КСШОР».

11.14. Работодатель устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда по результатам аттестации рабочих мест.

11.15. Председателю профкома, не освобожденному от основной работы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 дня.

12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СПОРТСМЕНОВ-ИНСТРУКТОРОВ И ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ.

Особенности регулирования труда спортсменов-инструкторов, тренеров-преподавателей устанавливаются трудовым законодательством (ТК РФ Глава 54.1) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями статьи 8 настоящего Кодекса с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12. Стороны пришли к соглашению в том, что:

12.1. Работодатель обязан по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов-инструкторов, тренеров-преподавателей с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

12.2. На время отсутствия спортсмена-инструктора, тренера-преподавателя на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды РФ и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом-инструктором, тренером-преподавателем сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

12.3. Спортсмен-инструктор, тренер-преподаватель имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена-инструктора или тренера-преподавателя только с разрешения работодателя по основному месту работы.

12.4. Продолжительность ежедневной работы для спортсменов-инструкторов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной ч. 1 ст. 92 ТК РФ.

12.5. Спортсмен-инструктор, тренер-преподаватель 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.

12.6. Не позднее 1 квартала заключают коллективный договор в организации, предусматривая в нем:

- минимальные размеры заработной платы не нижеуказанных в Отраслевом соглашении;
- сроки выплаты заработной платы;
- денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы в соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации;
- графики погашения задолженности и размеры компенсации в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;
- положение о признании времени приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней - простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил Работодателя о начале приостановки работы, с возмещением среднего заработка за весь период его задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации;
- оплату работникам за счет средств Работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности;
- оплату нерабочих праздничных дней в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации;

- ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерско-преподавательской работы (нагрузка) - 36 часов. Норма часов работы тренерами-преподавателями за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 10-15 минут.

- средства на социальную поддержку работников отрасли на лечение, оздоровление, оплату проезда в общественном транспорте, жилищно-коммунальных услуг, питание, приобретение жилья и других социальных услуг.

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

13. Профком обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

13.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их

интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

13.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов МБУ ДО «КСШОР»

13.5. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

13.6. Совместно с работодателем и работником разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

13.7. Направлять учредителю МБУ ДО «КСШОР» заявления о нарушениях руководителем МБУ ДО «КСШОР», его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

13.8. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

13.9. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

13.10. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюзов по летнему оздоровлению детей работников МБУ ДО «КСШОР» и обеспечению их новогодними подарками.

13.11. Вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в Горком профсоюза работников культуры и спорта.

13.12. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

13.13. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

13.14. Участвовать в работе комиссий МБУ ДО «КСШОР» по тарификации, аттестации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

13.15. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, заместителей директора и директора.

13.16. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

13.17. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни или летального исхода.

13.18. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБУ ДО «КСШОР»

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14. Ответственность сторон:

14.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

14.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

14.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о его результатах контроля на общем собрании работников.

14.4. Рассматривают в 10-ти дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

14.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

14.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

14.9. Все изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном законодательством и должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива МБУ ДО «КСШОР».