

Российская Федерация, Курганская область

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Каргапольская детско-юношеская спортивная школа имени К.С.Стрекаловских»

Принят
на собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от 02.10.2023 г.

Утвержден
Приказ № 116 от 02.10.2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2023-2026 годы

От работодателя
Врио. директора
МБУ ДО «Каргапольская ДЮСШ
им. К.С.Стрекаловских»



От работников
Председатель
первичной профсоюзной организации


/ О.А.Гагарина/

р.п. Каргаполье

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И РАБОТНИКАМИ
МБУ ДО «Каргапольская детско-юношеская спортивная школа им. К.С.Стрекаловских»**

1. Общие положения.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора.

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками на основе взаимно согласованных интересов сторон.

Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Администрация МБУ ДО «Каргапольская ДЮСШ им. К.С.Стрекаловских», в лице директора, действующего на основании устава, Корюкина А.А., именуемый далее «Работодатель» и работники МБУ ДО «Каргапольская ДЮСШ им. К.С.Стрекаловских» в лице профсоюзного комитета во главе с председателем профсоюзного комитета Гагариной О.А., уполномоченного на представительство в соответствии с Положением Каргапольской районной организацией Профсоюза работников образования.

Предмет коллективного договора.

1.1.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные положения по сравнению с законодательством, положению по охране труда, положению об оплате работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников организации, гарантий и льгот, предоставляемых работодателем.

1.1.2. Коллективным договором конкретизируются основные положения трудового законодательства, которые Трудовым кодексом РФ отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.2. Сфера действия коллективного договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «Каргапольская ДЮСШ им. К.С. Стрекаловских». Профсоюзная организация защищает права сотрудников, состоящих в профсоюзной организации.

1.3. Общие обязательства.

1.3.1. Администрация признаёт право Профкома на ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора от имени работников организации, осуществление контроля за его выполнением.

1.3.2. Коллективный договор заключён в соответствии с трудовым законодательством РФ, ФЗ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности», «Трудовым кодексом РФ», законом Курганской области от 02 июля 2002 года № 199 «О регулировании системы социального партнёрства в Курганской области», трёхсторонним соглашением между Федерацией Профсоюзов Курганской области, объединением работодателей и Правительством Курганской области».

1.3.3. Работодатель обязуется:

- добиваться стабильного финансового положения организации;
- обеспечивать сохранность имущества организации;
- создавать условия, обеспечивающие деятельность профсоюзной организации в соответствии с Трудовым кодексом РФ;
- учитывать мнение профсоюзной организации по проектам текущих и перспективных планов и программ развития коллектива организации;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, условия коллективного договора;

1.4.4. Профком обязуется:

- содействовать эффективной работе МБУ ДО «Каргапольская ДЮСШ им. К.С. Стрекаловских» присущими профсоюзам методами и средствами;

-нацеливать работников на полное, своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей;

-контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и об охране труда, соглашений, настоящего коллективного договора, других актов, действующих в соответствии с законодательством в организации.

1.4.5. Работники обязуются:

-полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору и локальными нормативными актами;

-соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный в соответствии с законодательством режим труда, правила и инструкции по охране труда;

-беречь имущество организации;

-создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права членов коллектива;

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что содержание трудового договора (так же дополнительные соглашения к трудовому договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, коллективным договором учреждения.

2.2. Работодатель имеет право внести дополнения в трудовой договор, в связи рабочей необходимостью, с согласия работника, на основании личного заявления.

2.3. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие вопросы.

2.4 Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме.

2.5 Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров-преподавателей может быть разной.

Объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6 Нагрузка за трудовую деятельность работникам, достигшим пенсионного возраста, устанавливается не более 1 ставки.

2.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

2.8 Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 3 года до пенсии);

- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 18-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 18-летнего возраста без матери

- и иные лица, установленные ст.179 ТК РФ.

2.9. Беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет /одинокие женщины- при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет/, а также несовершеннолетние не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев

полной ликвидации организации.

2.10. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по сокращению численности или штата работников организации, несоответствию работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации, вследствие неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласию с профкомом данной организации.

2.11. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профкома данной организации.

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

1.13. Высвобождаемому работнику предлагаются рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии все другие вакантные рабочие места, имеющиеся в организации.

2.14. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только в соответствии с действующим законодательством (ст.77, 336 ТК РФ).

2.16. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий.

3. Рабочее время.

3.1. Трудовой распорядок организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем с учётом мнения представительного органа работников организации и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели.

3.2. Привлечение к сверхурочным работам производится работодателем приказом по основной деятельности с согласия работника.

3.3. В организации устанавливается 5-дневная рабочая неделя для административных работников с двумя выходными днями – суббота и воскресенье. Начало работы в 8 часов, окончание в 17 часов. Обеденный перерыв с 12 до 13 часов.

4. Время отдыха.

4.1. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется рабочим продолжительностью 28 календарных дней, тренерам-преподавателям – 42 календарных дня.

4.2. График отпусков утверждается работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.3. О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за 2 недели до его начала.

4.4. По соглашению работника с работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделён на части, при этом хотя бы одна часть должна быть не менее 14 календарных дней.

4.5. Работник имеет право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска с сохранением заработной платы в связи:

- со свадьбой самого работника – 4 дня;
- свадьбой детей – 3 дня;
- смертью близких родственников /родителей, детей/ - 2 дня;
- рождением ребёнка – 1 день
- 1 сентября родителям первоклассников – 1 день.

4.6. Без сохранения заработной платы отпуск может быть предоставлен по письменному заявлению работника, по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам до 14 дней.

4.7. За работу в выходные и нерабочие дни, предоставляются дополнительные дни для отдыха в течение недельного срока по желанию работника, с сохранением заработной платы.

5. Оплата труда.

5.1. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором (приложениями к коллективному договору), локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

5.2. Фонд оплаты труда в учреждении дополнительного образования определяется исходя из штатного расписания, тарификационных списков и Положения об оплате труда, утвержденного Постановлением Администрации Каргапольского района.

5.3. Работодатель обязуется:

-выплачивать заработную плату 4 и 19 числа каждого месяца, форма расчётного листа утверждается работодателем с учётом мнения представительного органа работников.

5.4. Заработная плата работников МБУ ДО "Каргапольская ДЮСШ им. К.С. Стрекаловских" (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премии и иных стимулирующих и компенсационных выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема обязанностей работника при выполнении им работ той же квалификации.

5.5. Выплачивать работнику вознаграждение по итогам работы за месяц в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «Каргапольская ДЮСШ им. К.С. Стрекаловских».

5.6. Доплата за работу в выходные, и нерабочие праздничные дни, выполняемую за пределами установленной продолжительности рабочего времени, определяется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Социальное развитие организации, социально-трудовые гарантии.

6.1. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, также как работникам, обучающимся в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию в случае, если работник направлен на обучение работодателем.

7. Условия и охрана труда.

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения образования в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.2. В соответствии со ст.217ТК РФ при количестве работников в школе более 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда в пределах фонда оплаты труда.

7.3. Стороны совместно:

Принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в соответствии с законодательством.

Содействуют выполнению представлений и требований контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

Обеспечивают участие своих представителей в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися.

7.4. Работодатель обязуется:

Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

Оплачивать прохождение медицинского осмотра по договору, согласно графика.

Ежегодно определять в смете на хозяйственную деятельность средства на охрану труда.

Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

Проводить в учреждении со всеми поступающими на работу, а также переведенным на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи.

Бесплатно обеспечивать работников, в соответствии с законодательством, сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и в полном объеме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты и выполнять другие требования, предусмотренные статьями 57, 92, 117, 147, 210, 216.1, 219, 222 ТК РФ.

Не требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и оплачивать вынужденный простой в размере среднего заработка в случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты.

Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

Возмещать ущерб, причиненный работнику увечьем или другим повреждением его здоровья, связанный с исполнением им трудовых обязанностей согласно существующему законодательству.

Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители профкома.

Обеспечивать беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Предоставлять доплаты уполномоченным лицам профсоюза по охране труда из фонда стимулирования в пределах фонда оплаты труда.

Осуществлять учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников образования, несчастных случаев с обучающимися, а также информировать райком профсоюза о состоянии охраны труда в учреждении по согласованным сторонами вопросам.

Обеспечивать обучение ответственных должностных лиц по вопросам охраны труда с получением соответствующих удостоверений.

7.5.Профком обязуется:

С помощью вышестоящей организации обеспечивать обучение профсоюзного актива и избранных уполномоченных лиц профсоюза по вопросам охраны труда.

Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» через уполномоченных по охране труда».

Консультировать работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь по защите их законных прав на охрану труда и здоровья, социальные льготы.

Участвовать в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

Обеспечить возможность поочерёдно всем членам профсоюза ДЮСШ (по желанию) воспользоваться дисконтными картами, предоставляемыми райкомом Профсоюза работников образования на оздоровление.

8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Работодатель:

- обеспечивает соблюдение прав и гарантий профсоюзной организации в коллективе;
- на основании письменного заявления члена Профсоюза производит безналичное и бесплатное перечисление через бухгалтерию на счёт Профсоюза членских взносов одновременно с выплатой заработной платы в организации;
- не препятствует представителям Профсоюза и профсоюзной организации посещать организацию, в которой работают члены Профсоюза, для реализации установленных законодательством и настоящим коллективным договором прав работников и уставных задач Профсоюза;
- предоставляет средства информации организации для информирования работников о деятельности профорганизации и Профсоюза.

9.Заключительные положения.

9.1. Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания.

9.2. При структурной перестройке организации, необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в случаях, связанных с изменениями определённых сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ), в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Законом для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные «Трудовым кодексом РФ».

9.5. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают более повышенных требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановления работы (забастовку). Работодатель обязуется при соблюдении работниками условий коллективного договора не прибегать к локаутам (массовым увольнениям)

9.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведён работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом тиражирован. Работодатель и Профком обязуется

разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его и их представители в составе комиссии. При осуществлении контроля стороны предоставляют друг другу всю необходимую для этого информацию. Профком организует контроль за выполнением коллективного договора силами своих комиссий и активистов, заслушивает на своих заседаниях представителей администрации о ходе выполнения положений договора. Стороны раз в полугодие отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании (конференции) работников. С отчётом выступают лица, подписавшие договор.

9.8. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.