
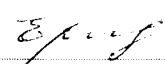


| | | |
|--|--|--|
| От Работодателя: | | От трудового коллектива: |
| Директор | | Председатель совета трудоового коллектива |
| МБУ ДОД СДЮСШОР № 4 по спортивной гимнастике | | МБУ ДОД СДЮСШОР № 4 по спортивной гимнастике |
|  Е.М.Крылов | |  Е.Ф. Еремеева |

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования детей «Специализированная детско-юношеская спортивная школа олимпийского резерва № 4 по спортивной гимнастике» города Челябинска

на период с «20» Марта 2015 года
по «20» Марта 2018 года

Утвержден
на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 1 от "27" февраля 2015 года
г. Челябинск

1. Общая часть
2. Предмет договора
3. Трудовые функции
4. Хозяйственно-экономическая деятельность предприятия
5. Занятость, переобучение и условия вызова/объезда работников
6. Рабочее время и время отдыха
7. Охрана труда
8. Оплата труда
9. Социальное страхование, гарантии и защита работников
резервистов
10. Материальное стимулирование
работников

1. Общая часть

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и является основным правовым документом, определяющим социально-трудовые отношения работников и работодателя (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: МБУ ДОД СДЮСШОР №4 по спортивной гимнастике г. Челябинска (далее по тексту – Учреждение), в лице директора Крылова Евгения Михайловича, далее именуемое «Работодатель», с одной стороны, и работники МБУ ДОД СДЮСШОР № 4 по спортивной гимнастике г. Челябинска, в лице Председателя совета трудового коллектива (далее по тексту – Совет ТК) Еремеевой Елены Федоровны, с другой стороны.

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

1.4. Данный коллективный договор распространяется на всех работников предприятия независимо от их принадлежности к профсоюзу. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять.

1.5. Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего коллективного договора.

1.6. Работодатель признает Совет ТК единственным представителем работников предприятия, независимо от их принадлежности к профсоюзу, поскольку Совет ТК уполномочен представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношениях, а также по всем условиям исполнения коллективного договора.

Совет ТК обязуется содействовать эффективной работе предприятия присутимми профсоюзам методами и средствами.

1.7. Коллективный договор вступает в силу с 20 марта 2015г.

1.8. Работники предоставляют праву Совету ТК договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор целесообразных с точки зрения обеих сторон изменений и дополнений, без созыва собрания или конференции трудового коллектива.

1.9. В период действия коллективного договора Совет ТК не выступает организатором забастовок и содействует работодателю в урегулировании конфликтов, которые могут возникнуть из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм коллективного договора.

1.10. Условия настоящего Коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством и в противном случае являются ничтожными.

2. Предмет договора

2.1. 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, преимущественно дополнительным по сравнению с законодательством.

2.2. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников предприятия.

3. Трудовой договор

3.1. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора

на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст.58 ТК РФ.

3.2. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников учреждения рассматриваются с участием Совета ТК.

3.3 Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения численности или штата работников, они должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца, а при массовом увольнении за 3 месяца.

4. Хозяйственно-экономическая деятельность предприятия

Стороны признают, что выполнение условий коллективного договора в полном объеме может быть обеспечено при безусловном выполнении всеми работниками предприятия индивидуальных обязательств по трудовым договорам, а Работодателем всех мероприятий, нацеленных на повышение эффективности работы, сохранение рабочих мест, повышение материального благополучия каждого работника.

Для достижения этих целей работодатель берет на себя обязательства:

4.1. Обеспечить нормальную хозяйственную и экономическую деятельность учреждения. Обеспечить каждого работника объемом работ, материалами, оборудованием, инструментом и т.д., для качественного исполнения им должностных обязанностей.

4.2. Решать с участием Совета ТК следующие вопросы:

- формирование и расходование фондов в части, направляемой на экономическое стимулирование и социальное развитие коллектива.
- решение вопросов по сокращению численности или штата работников учреждения.
- утверждение «Положения об оплате труда» и др. Положений, касающихся интересов работников учреждения.
- увольнение работников по инициативе Работодателя в соответствии со ст.81 Трудового кодекса РФ.

4.3. Работникам, увольняемым по сокращению, предлагать любую имеющуюся работу в учреждении в соответствии с их здоровьем и квалификацией.

4.4. Совет ТК признает свою ответственность за достижение общих целей и сотрудничает с Работодателем в их реализации.

5. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников

5.1. Работодатель обязан обеспечить возможность обучения (переподготовку) и повышения квалификации работников:

- за счет средств работника (1 раз в пять лет);
- за счет средств работодателя при наличии денежных средств.

5.2. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Продолжительность рабочего времени, перерыв для питания и отдыха, определяется в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка» учреждения и действующим трудовым законодательством. (ст.91 ТК РФ).

6.2. Отпуск определяется в соответствии с «Правилами внутреннего трудового распорядка» учреждения и действующим трудовым законодательством.

Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

6.3. Стороны, исходя из того, что очередность предоставления отпусков устанавливается Работодателем по согласованию с Советом ТК, обязуются до 17 декабря (ежегодно) утвердить и довести до сведения всех работников предприятия график ежегодных отпусков на следующий календарный год.

6.4. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью до 14 календарных дней. (Ст. 101 Трудового кодекса Российской Федерации).

6.5. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

6.6. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ):

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо

вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

7. Охрана труда

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 21- ТК РФ).
- Для реализации этого права ежегодно заключать Соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков, должностных лиц, ответственных за выполнение предусмотренных мероприятий.
- Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные соглашениями по охране труда, бюджетные денежные средства в сумме, установленной Соглашениями.
- Создавать рабочие места, соответствующие требованиям охраны труда.
- Проводить обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- Организовывать обучение по охране труда и проверку знаний работников учреждения требований охраны труда на начало учебного года.
- Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов регистраций инструктажей и других материалов за счет учреждения.
- Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 1).
- Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и спецобуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).
- 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 и вести их учет.
- Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжёлых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда на основании специальной оценки условий труда.
- Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) с представителями трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).
- Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены трудового коллектива и специалист по охране труда.
- Осуществлять совместно с членами трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнении ежегодных соглашений по охране труда с составлением актов проверки один раз в год.
- Оказывать содействие членам комиссий по охране труда, специалисту по охране труда в проведении контроля состояния охраны труда в учреждении. В случае выявления им нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда рассматривать представленные ими акты проверок, представления и своевременно принимать меры к устранению выявленных нарушений.
- Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработка.
- При наличии возможности выделять средства для оздоровительной работы среди работников и их детей; предоставлять работникам спортивные сооружения и спортивный инвентарь для организации оздоровительно-спортивных мероприятий.

8. Оплата труда

Работодатель обязуется:

8.1. Размер заработной платы работников определять в соответствии с Трудовым кодексом РФ, нормативными актами, определяющими размеры и условия оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений города Челябинска, «Положением об оплате труда МБУ ДОД СДЮСШОР № 4», «Правилами внутреннего трудового распорядка», являющимися приложениями к настоящему коллективному договору.

8.2. Премиирование работников за основные результаты осуществлять в соответствии с «Положением об оплате труда МБУ ДОД СДЮСШОР № 4» (ст.ст.135 и 144 ТК РФ).

Премиирование работников за основные результаты общей деятельности производится в зависимости от личного вклада каждого работника.

8.3. Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам учреждения путем перечисления сумм на лицевой счет работника. Выплаты осуществляются (ст.136

ТК РФ):

- за 1 половину месяца 25 числа текущего месяца;
- за месяц 10 числа месяца, следующего за расчетным.

8.4. Все решения, касающиеся установления условий оплаты труда, заработной платы и норм труда, а также распределения премий, компенсационных и стимулирующих выплат принимать при участии Совета трудового коллектива (ст.ст.133 - 158 ТК РФ).

8.5. Привлечение работника к сверхурочной работе по производственной необходимости производится только с согласия самого рабочего или служащего.

9. Социальное страхование, гарантии и защита работников предприятия

Работодатель обязуется:

9.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, для чего в учреждении создается комиссия по социальному страхованию из представителей работодателя и трудового коллектива, которая рассматривает вопросы оздоровления трудящихся и членов их семей, осуществляет контроль за правильным начислением и своевременной выплатой пособий по социальному страхованию, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в организации.

Комиссия полномочна определять количество путевок на отдых и лечение работников, в оздоровительные лагеря для детей работников и другие мероприятия в соответствии с нормами Фонда социального страхования.

9.2. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

Обеспечивать полное информирование работников о правах и гарантиях пенсионного обеспечения, правильности применения списков производств, работ, профессий, должностей и показателей, по которым устанавливаются льготные пенсии.

9.3. Для обеспечения социальной защищенности работников Работодатель обязуется в дополнение к минимальным государственным гарантиям оказывать разовую материальную помощь в размере до одного оклада:

- семьям погибших вследствие несчастного случая на производстве;
- работникам, ставшим инвалидами вследствие несчастного случая или профзаболевания на производстве;
- в случае смерти работника.
- работникам при рождении ребенка
- работникам в связи со смертью близкого родственника (отца, матери, брата, сестры, детей);
- работникам на лечение и оздоровление

9.4. Оплату по листам нетрудоспособности производить на основании действующего законодательства.

Расчет по листам нетрудоспособности за текущий месяц производить до третьего числа

следующего месяца.

9.5. Оплату отпускных производить по среднему месячному заработку работника за последние двенадцать месяцев.

9.6. Обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учета, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах работников (письмо ПФ РФ и ФНПР от 02.12.96. N ВБ-08-11/8700-ИН, 101-218 «О совместных действиях по реализации федерального закона «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»).

9.7. Обеспечить широкую гласность об имеющихся возможностях учреждения по оздоровлению работников.

9.8. Направлять на санаторно-курортное лечение и отдых прежде всего работников, остро нуждающихся в этом лечении.

9.9. Активно привлекать работников организации и членов их семей к участию в культурно-массовой и физкультурной работе в учреждении.

10. Взаимодействие сторон.

10.1. Работодатель признает право совету трудового коллектива вести переговоры от имени трудового коллектива по вопросам заключения коллективного договора, установления режимов труда, социального развития коллектива и др.

10.2. Совет ТК осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде и профсоюзах, участвует в определении основных направлений социального развития коллектива с учетом нужд и потребностей, выступает стороной в переговорах с Работодателем по существу возникающих в трудовых отношениях конфликтов, строя свои отношения на принципах взаимоуважения и сотрудничества.

10.3. Членам выборных органов, не освобожденным от производственной работы, для участия в качестве делегатов на съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в работе его пленумов, заседаниях Исполкома и комиссий, а также представителям совета ТК, участвующим в переговорах от имени коллектива, предоставляется освобождение от работы с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей.

10.4. Работодатель предоставляет в бесплатное пользование работникам учреждения все функциональные отделения физкультурно-оздоровительного комплекса. При этом хозяйственное содержание его остается за учреждением.

10.5. По всем вопросам, не нашедшим своего решения в условиях (положениях) настоящего коллективного договора, но прямо или косвенно вытекающим из отношений Работодателя и работников предприятия, по нему с точки зрения необходимости соблюдения и защиты их моральных и материальных, защищаемых законом прав и интересов, стороны коллективного договора будут руководствоваться положениями Трудового кодекса Российской Федерации и иных соответствующих нормативных актов о труде Российской Федерации, стремясь улучшить социально-экономическое положение работников предприятия по сравнению с требованиями

трудового законодательства.

10.6. Приложения к настоящему Коллективному договору:

- приложение № 1 «Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДОД СДЮСШОР № 4»
- приложение № 2 «Положение о дополнительных средствах – собственных средствах МБУ ДОД СДЮСШОР № 4 (Платные услуги, целевые средства, пожертвования)»
- приложение № 3 «Перечень должностей работников МБУ ДОД СДЮСШОР № 4 с ненормированным рабочим днем и установлении продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам МБУ ДОД СДЮСШОР № 4»
- приложение № 4 «Положение об оплате труда МБУ ДОД СДЮСШОР № 4»
- приложение № 5 «Положением о премировании, компенсационных и стимулирующих выплатах работников МБУ ДОД «СДЮСШОР № 4»
- приложение № 6 «Положение об общем собрании трудового коллектива МБУ ДОД СДЮСШОР № 4»
- приложение № 7 «Режим работы МБУ ДОД СДЮСШОР № 4»
- приложение № 8 «Положение о командировочных расходах МБУ ДОД СДЮСШОР № 4»
- приложение № 9 «Положение об обработке и защите персональных данных»

Заключение

Вступает в силу с «20» Марта 2015 года и действует по «20» Марта 2018 года.

В течение срока действия настоящего договора изменения и дополнения могут производиться только по взаимному согласованию работодателя и Совета ТК.

Все изменения и дополнения коллективного договора должны оформляться в виде приложений к коллективному договору.

Стороны договорились, что контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется комиссией, которая устанавливается приказом директора, по согласованию с председателем трудового коллектива:

При обнаружении нарушений выполнения условий коллективного договора одной из сторон в письменной форме делается представление лицам, подписавшим данный договор.

Стороны в этом случае обязаны не позднее чем в недельный срок провести взаимные консультации по существу представления и принять решение в письменном виде.

Лица, уклоняющиеся от участия в переговорах, а также ответственные за нарушения и невыполнение условий коллективного договора, виновные в непредставлении информации, необходимой для коллективных переговоров и осуществления контроля, несут ответственность в соответствии с ТК РФ.

Коллективный договор утвержден на конференции трудового коллектива.