

СОГЛАСОВАНО:

Председатель Комитета по физической культуре и спорту администрации Анжеро-Судженского городского округа



С.В. Музыро С.В. Музыро

М.п. *

УТВЕРЖДЕНО:

Общем собранием трудового коллектива МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк»



Протокол № 9 от «24» 12 2012 г.

М. п.

Коллективный договор

Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Детско-юношеской спортивной школы «Сибиряк» Анжеро-Судженского городского округа на 2013 – 2015 гг.

Представитель от работодателя:

Директор МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк»



А.И. Васильев А.И. Васильев

М.п.

Представитель от работников:

Председатель комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Мотарова В.В.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду *Анжеро-Судженского городского округа*

Регистрационный номер 03-13 от «16» 12 2013 г.

Руководитель органа по труду

зам. нач. управления



А.А. Перов

Анжеро-Судженский городской округ
2013г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Детско-юношеской спортивной школы «Сибиряк» (далее учреждение).

1.2. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с законодательством РФ, Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту, утвержденным Постановлением администрации Анжеро-Судженского городского округа № 297 от 30.03.2011 года, приказом комитета по физической культуре и спорту № 30 от 30.03.2011 года, полномочными представителями сторон на равноправной основе в целях:

- создания системы социально-трудовых отношений в учреждение, способствующей стабильной работе учреждения;
- закрепления трудовых гарантий работников, улучшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством;
- реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности сторон за принятые обязательства.

1.3. Сторонами коллективного договора являются все работники учреждения в лице их представителя, избранного на общем собрании трудового коллектива, действующим на основании протокола общего собрания, работодатель в лице директора учреждения.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения (ст.43 ТК РФ).

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие (ст.43 ТК РФ):

- в случае изменения наименования учреждения;
- расторжения трудового договора с руководителем;

при реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

-при смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода собственности;

- при ликвидации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия настоящего коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном действующим законодательством РФ для его заключения.

1.7. Стороны коллективного договора доверяют своим представителям вносить согласованные с комитетом по физической культуре и спорту Анжеро-Судженского городского округа (далее - КФК и С) изменения и дополнения в коллективный договор и оформлять их в виде приложений.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников.

1.9. Все спорные вопросы по толкованию и реализации коллективного договора решаются обеими сторонами.

1.10. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется представителем Работодателя на уведомительную регистрацию в орган по труду.

1.11. Во исполнение настоящего коллективного договора Работодатель может принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представителей трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о распределении премиальных надбавок;
- Положение о распределении стимулирующих и компенсационных надбавок;
- Штатное расписание; - Приказы распоряжения, положения по учреждению и другие нормативные акты

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Все работники принимаются в штат учреждения на основании оформления трудовых отношений через заключение трудового договора согласно ст. 63 ТК РФ, ст. 64 ТК РФ, ст. 65 ТК РФ.

2.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и иными нормативными правовыми актами, Уставом МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк», которые не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, отраслевыми, областными, городскими и тарифными соглашениями между соответствующими органами региональных и территориальных управлений, а также настоящим договором.

2.3. В целях обеспечения квалифицированными кадрами, создание стабильного коллектива и эффективного труда, укрепление трудовой дисциплины работодатель обязуется знакомить вновь поступивших работников с рабочими местами, их должностными обязанностями, правилами внутреннего трудового распорядка, вести контроль рабочего времени, а также принимать меры по совершенствованию труда персонала и учебно-воспитательной работы учреждения.

2.4. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со статьей 59 Трудового кодекса РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.4.1. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении следующей работы:

- на время отпуска основного работника;
- на время длительного больничного листа основного работника;
- на период временных сезонных работ;
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности.

2.4.2. Срочный трудовой договор может быть заключен со следующими работниками:

- работниками выполняющими от основной работы время другую оплачиваемую работу у того же работодателя (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство);

- с другими категориями работников указанных в пункте 2.4.1.;
- с пенсионерами по возрасту;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения.

2.4.3. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочей смены дополнительные работы по другой или той же профессии.

Поручаемая работнику дополнительная работа по той же профессии (должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличением объема работ.

Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, работнику может быть поручена дополнительная работа, как по другой, так по такой же профессии.

Срок выполнения дополнительной работы, её содержание и объем устанавливается работодателем с письменного согласия работника. Работник имеет право отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - отменить поручения её выполнения.

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии (с Постановлением Администрации Анжеро - Судженского городского округа от 30.03.2011г. № 297 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации Анжеро - Судженского городского округа »), устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может, изменён сторонами по приказу работодателя, по результатам общешкольной проверки, как администрацией школы, так и вышестоящим органом.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров-преподавателей может быть изменена в течение учебного года (Постановление Администрации Анжеро-Судженского городского округа от 30.03.2011г. № 297 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации Анжеро-Судженского городского округа»).

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка тренерам - преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется (кроме соревнований, показательных выступлений, спортивно-массовых мероприятий).

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера - преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п.6.6. Типового положения об образовательном учреждении);
 - на основании проверок наполняемости групп;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года):
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, в других случаях);
 - восстановления на работе тренера - преподавателя, ранее выполняющего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану и т.д.).

В течение учебного года 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 два месяца (162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменном виде предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими у МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк» (ст. 68 ТК РФ).

2.12. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк», составленным на основе тарифно-квалификационных характеристик должностей работников МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк».

2.13. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Перевод работника, без его согласия на срок до одного месяца, на необусловленную трудовым договором работу, у того же работодателя допускается: в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического или организационного характера); необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества, либо замещения временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только при письменном согласии работника.

При перечисленных выше условий переводов, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка до перевода.

Работник не может быть переведён на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 83, 336 ТК РФ). Днём прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.15. При расторжении трудового договора работнику выплачивается выходное пособие в размере (двухнедельного, месячного, двухмесячного) среднего заработка:

- при отказе работника от продолжения работы в связи с изменением трудового договора, в размере двухнедельного среднего заработка;
- другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные настоящим договором и ст. 178 ТК РФ.

2.16. За совершение дисциплинарного проступка, т. е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применять дисциплинарные взыскания, согласно ст. 192 ТК РФ. (Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк»)

2.17 Работодатель имеет право заключать с лицом, ищущим работу, ученический договор на профессиональное обучение, а с работником данной организации - ученический договор на профессиональное обучение без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому кодексу (ст. 198-208 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк».

3.1. Стороны настоящего договора пришли к соглашению, что:

3.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения (ст. 196 ТК РФ).

3.1.2 Работодатель по согласованию с комиссией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников ДЮСШ «Сибиряк», перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.2 Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации тренеров-преподавателей, методистов и других работников ДЮСШ «Сибиряк».

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

3.2.4. В случае направления работников в командировку для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) из планируемых бюджетных средств учреждения.

3.2.5. 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.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.3. Педагогическая работа высококвалифицированных специалистов на условиях совместительства с согласия работодателя может осуществляться в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров в основное рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работников учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения не позднее, чем за три месяца

до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по ст.81 п. 1.2 ТК РФ может быть предоставлено свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска работы без сохранения заработной платы.

4.3. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности штата производится согласно ст. 81 и 82 ТК РФ.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии),
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

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

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работающих в нем и ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением штатов или численности.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Режим рабочего времени в учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк», а также расписанием учебно-тренировочных занятий, утверждённым работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк» (п. 5.2 Отраслевого тарифного соглашения).

5.2. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Так же для руководящих работников и их заместителей по согласованию с КФКиС может вводиться ненормированный рабочий день.

5.3. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников учреждения устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю, которая включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную, а также

другую педагогическую работу, предусмотренную должностными обязанностями и режимом рабочего времени, утвержденными в установленном порядке.

- Педагогическим работникам методистам (старшим методистам) выплачиваются должностные оклады при продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени тренеров - преподавателей и старших тренеров - преподавателей учреждения, оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку одного обучающегося (занимающегося) в процентах от ставки, регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленных для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения занимающихся в группы и других условий. Нормы часов преподавательской работы за ставку заработной платы, являющиеся нормируемой частью их педагогической работы, установлены: 18 часов в неделю - тренерам - преподавателям.

5.4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается для следующих категорий работников:

- хтя работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- хтя работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- хтя работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю;
- хтя работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм (ст. 92 ТК РФ).

5.5. Продолжительность рабочего времени, устанавливаемая работодателем образовательного учреждения физкультуры и спорта для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырёх часов в день и 16 часов в неделю.

В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену) (ст. 284-285 ТК РФ).

5.6. Продолжительность рабочего времени для медицинских работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк», а также иными специальными нормативными и локальными актами и устанавливается соглашением между работником и работодателем по трудовому договору.

5.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его -окращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.8. Часы, свободные от проведения учебных занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему назначению (локальные акты, ПВТР).

5.9. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения 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.

День проведения спортивно-массовых мероприятий считается рабочим днем для работников, задействованных на этих мероприятиях. Работа в выходной или нерабочий праздничный день регулируется ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день либо оплачивается, по усмотрению работодателя из стимулирующих выплат.

5.10. 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, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк», правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.12. В летний период учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий текущий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

5.14. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются работодателем.

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (15 декабря). Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней по мере поступления денежных средств из местного бюджета.

В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплачиваемым отпускным суммам;
- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под подпись не позднее, чем за две недели до его начала.

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 заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.16. Преимущественное право на ежегодный отпуск в летнее или в любое удобное для них время имеют следующие работники:

- работники в возрасте до 18 лет;
- одинокие родители;
- женщины, имеющие трех и более детей;
- работники, получившие трудовое увечье;

5.17. При наличии путевки фонда социального страхования, для санаторно - курортного лечения, работнику предоставляется дополнительный отпуск в срок, указанный в путевке, в независимости от предоставления очередного оплачиваемого отпуска.

При наличии самостоятельно приобретенной санитарно - курортной путевки предоставляется отпуск без сохранения среднего заработка в сроки, указанные в путевке, если он может использовать свой очередной оплачиваемый отпуск. 5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- педагогическим работникам в количестве 42 (сорока двух) календарных дней;
- директору, зам. директора по УВР, инструкторам - методистам школы в количестве 42 календарных дней;

- работникам в возрасте до 18 лет в количестве 31 календарного дня;
 - другим работникам (спортсменам-инструкторам (в возрасте старше 18 лет), техническому и обслуживающему персоналу, административно-хозяйственному аппарату) в количестве 28 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 5 календарных дней к основному отпуску предоставляется:
 - заместителю директора по административно-хозяйственной деятельности, заместителю директора по спортивному сооружению, инженеру по охране труда, за дежурство в выходные и праздничные дни с выходом на рабочее место, за привлечение на спортивно - массовые мероприятия в выходные дни, за работу, выходящую за пределы рабочего времени.
- Дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 календарных дней к основному отпуску предоставляется:
- сторожам вместо повышенной оплаты труда за отработанное сверхурочное время (ст. 152 ТК РФ).
 - членам добровольной пожарной дружины в случае, если отработано в дружине не менее года.

5.18.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ)

- со свадьбой самого работника - три дня;
- со смертью родственников (родителей, супругов, детей) - три дня;
- с рождением ребенка - три дня.
- в связи с переездом на новое место жительства - три дня;
- хотя проводов детей в Армию - три дня;
- работающим пенсионерам по состоянию здоровья - три дня;
- работающим инвалидам - пять дней;
- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - три дня.

5.19. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с работником или графиком сменности, утвержденного приказом директора (ст. 111 ТК РФ).

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие, праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.21. По заявлению работника дополнительный выходной день устанавливается:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком - инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ;

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет - 1 день в месяц без сохранения заработной платы.

5.22. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывного работы у данного работника.

6. Оплата и нормирование труда.

6.1. Оплата труда работников учреждения МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк» осуществляется на основе положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Анжеро - Судженского городского округа, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации Анжеро - Судженского городского округа. Изменения размеров заработной платы в течение года оформляются приказом по учреждению, и вносятся в тарификационный список.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

Исчисления заработной платы тренера-преподавателя по спорту производится из расчёта месячной ставки заработной платы с учётом возможных надбавок, устанавливаемых ежегодно при тарификации, размеров нормативов оплаты труда из числа, занимающихся под его руководством.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме, в дни установленным настоящим Коллективным договором при условии своевременного финансирования из местного бюджета:

- за первую половину месяца - 25 числа текущего месяца;
- за вторую половину месяца - 15 число месяца, следующего за расчетным (при этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний). При совмещении дня выплаты с выходным или не рабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством РФ.

6.4. В случае, если месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), ниже минимального размера оплаты труда, работнику устанавливается доплата в размере, равном разнице между размером месячной заработной платы работника и минимальным размером оплаты труда. На указанную доплату районный коэффициент не начисляется.

6.5. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ и исходя из имеющихся у учреждения средств.

6.6. Оплата труда совместителей, работающих в МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк», осуществляется на условиях, определённых трудовым договором, заключённым между работодателем и работником.

6.7. При установлении совместителями с повременной оплатой труда нормируемых при выполнении установленного объёма работ с надлежащим качеством, оплата труда по конечным результатам за фактически выполненный объём работ.

Ку казанным категориям работников относятся:

- уборщик помещений;
- уборщик территории;
- электрик;
- спортсмен-инструктор

6.8. При установлении совместителям (тренерам-преподавателям) норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося оплата труда производится в соответствии положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Анжеро - Судженского городского округа, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации Анжеро - Судженского городского округа, размерами нормативов оплаты труда и числом занимающихся под его руководством.

6.9. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, не учтённых в вышеуказанных пунктах, устанавливается в соответствии с установленным по данной должности окладом (ставкой) пропорционально обработанному времени.

6.10. Оплата труда медицинских и других работников учреждения осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий работников.

6.11. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений Анжеро-Судженского городского округа, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации Анжеро - Судженского городского округа - Постановление администрации Анжеро-Судженского городского округа от 30.03.2011г. № 297.

6.12. Работодатель обязуется:

6.12.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в размере среднего заработка (ст. 142 ТК РФ).

6.12.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты оттока, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов денежной компенсацией) в размере одной трёхсотой ставки рефинансирования ЦБ РФ от суммы задолженности за каждый день просрочки.

Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя (ст. 236 ТК РФ).

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель с учётом финансирования денежных средств на выплату заработной платы из местного бюджета.

6.14. В целях поощрения работников за выполненную работу в ДЮСШ «Сибиряк», подведомственном комитету, устанавливаются следующие виды выплат:

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
выплаты за качество выполняемых работ; премиальные
выплаты по итогам работы; иные поощрительные и разовые
выплаты.

Условием выплат стимулирующего характера является достижение работником определенных количественных и качественных показателей работы.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются в соответствии с положениями об оплате труда работников ДЮСШ «Сибиряк», локальными нормативными актами в пределах фонда оплаты труда и максимальными размерами для конкретного работника не ограничиваются.

Неиспользованные -федства централизованного фонда ДЮСШ «Сибиряк», а также экономия фонда оплаты труда учреждения направляются учреждением на увеличение стимулирующего фонда оплаты труда и распределяется в соответствии с положением о распределении стимулирующего фонда оплаты труда ДЮСШ «Сибиряк».

Кроме того, на формирование указанного фонда могут направляться средства от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности в части оплаты труда.

Размеры выплат стимулирующего характера, порядок и условия их применения определяются в соответствии с положением об оплате труда работников ДЮСШ «Сибиряк», либо иным локальным актом ДЮСШ «Сибиряк», по согласованию с комитетом.

Выплаты стимулирующего характера производятся в пределах средств, предусмотренных на оплату труда (Постановлением администрации Анжеро- Судженского городского округа № 297 от 30.03.2011 года).

6.15. К выплатам компенсационного характера относятся: выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными условиями труда;

выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями (районный коэффициент);

выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, разъездном характере работы, совмещении профессий | должностей), расширении зон обслуживания, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

выплаты за дополнительные виды работ, не входящие в должностные обязанности работников, но непосредственно связанные с их выполнением; иные выплаты и надбавки компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников в процентах к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы или в абсолютных размерах в пределах средств фонда оплаты труда.

Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже ~ред% смотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Выплаты компенсационного характера, размеры и условия их установления определяются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, положениями об оплате труда работников учреждения и конкретизируются в трудовых договорах работников.

На момент введения новых систем оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее, в прежних размерах. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанные в статье 147 Трудового кодекса Российской Федерации выплаты не производятся.

7. Охрана труда и здоровья, (ст. 212,213,214,218,219,220,221 ТК РФ)

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда. внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновения профессиональных заболеваний работников.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Обеспечить режим труда и отдыха.

7.2. Проводить, при наличии финансирования, в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране безопасности труда в порядке и сроки, устанавливаемые с учетом мнения (по согласованию) представителей коллектива, с ~-бедующей сертификацией.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда и сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Не допускать к работе работников не прошедших в установленном порядке обучения инструктаж по охране труда, без прохождения обязательных медицинских осмотров.

7.4. Обеспечить работников специальной одеждой и другими средствами визуальной и коллективной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

7.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроль над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника

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

7.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья не вследствие выполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникшие по этой причине простои в размере среднего заработка.

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место.

7.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил, инструкций по охране труда.

7.11. Оказывать содействие комиссиям по охране труда в проведении контроль над состоянием охраны труда учреждения. В случае выявления или нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры по их устранению.

8. Гарантии и обязательства комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

8.1. Комиссия осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 35 ТК РФ).

8.2. Работодатель принимает решение с учётом мнения комиссии в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3. Представлять и защищать права и интересы работников МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк» по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ, представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.

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

8.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, доходов от предпринимательской, иной деятельности, не запрещенной действующим законодательством РФ.

8.6. 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.

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

8.8. Участвовать в работе комиссии МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк» по охране труда

9. Контроль за выполнением коллективного договора.

9.1. Стороны при составлении договора пришли к соглашению по следующим вопросам:

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

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

9.1.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников не реже одного раза в год.

9.1.4. Рассматриваются в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.1.5. 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 меры их разрешения - забастовки.

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

9.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.

9.1.8. Стороны имеют право продлевать коллективный договор на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

9.1.9. Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор в течение срока его действия, производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двухсторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора и одобрению собранием работников трудового коллектива.

9.2. В течение действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и в порядке, установленном ТК РФ (ст.44 ТК РФ).

1. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств (Закон о коллективных договорах и соглашениях).
2. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

9.5. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

9.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

9.7. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового

коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

9.9. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Прошнуровано, пронумеровано и

скреплено печатью 19 листов.

Директор МБОУ ДОД ДЮСШ «Сибиряк»

А.И. Васильев

