

Представитель работодателя
Директор МБУ ДО ДЮСШ
по велосипедному спорту
г. Ставрополя



Муратов
2019 года

Представитель работников

С. В. Александров

«14» 01 2019 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ПО ВЕЛОСИПЕДНОМУ СПОРТУ ГОРОДА
СТАВРОПОЛЯ»

на 2019 – 2021 годы

Оглавление

Раздел 1. Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения	3
Раздел 3. Обеспечение занятости	4
Раздел 4. Развитие кадрового персонала	5
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	6
Раздел 6. Оплата труда	7
Раздел 7. Охрана труда	8
Раздел 8. Гарантии и компенсации	9
Раздел 9. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора	10

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение 1. Положение о материальном стимулировании работников	
Приложение 2. Положение о порядке и условиях проведения аттестации работников	
Приложение 3. Правила внутреннего трудового распорядка	
Приложение 4. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем	
Приложение 5. Положение об оплате труда	
Приложение 6. Положение о премировании административно-хозяйственных работников и тренерско-преподавательского состава	
Приложение 7. Соглашение по охране труда	
Приложение 8. Состав комиссии по охране труда	
Приложение 9. Положение о комиссии по трудовым спорам	

Раздел I. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа по велосипедному спорту города Ставрополя» (далее - Организация).

Коллективный договор составлен с учетом требований отраслевого соглашения по организациям образования г. Ставрополя между комитетом образования администрации города Ставрополя и Ставропольской городской организацией профсоюза работников народного образования и науки РФ.

Коллективный договор заключен с целью повышения жизненного уровня работников Организации, членов их семей и содержит дополнительные по сравнению с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязательства сторон коллективного договора по улучшению условий и оплаты труда работников, предоставлению различных льгот, гарантий и компенсаций.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, представленный директором Организации в лице Муратова Георгия Вадимовича (далее – Работодатель);
- работники Организации, представленные заместителем директора по спортивной работе в лице Александрова Сергея Викторовича (далее – Работники).

Действие коллективного договора распространяется на всех работников Организации.

Коллективный договор заключается на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

В коллективный договор по взаимному согласию сторон могут быть внесены изменения и дополнения, которые оформляются приложением к настоящему коллективному договору.

Раздел II. Трудовые отношения

При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – один передается работнику, другой хранится у Работодателя.

При приеме на работу Работодатель обязан ознакомить работника с действующими в Организации данным коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника,

межотраслевыми правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, с состоянием условий и охраны труда, существующим риском повреждения здоровья, а также мерами по защите от воздействия вредных и опасных производственных факторов на его рабочем месте.

С целью проверки соответствия работника поручаемой работе в трудовой договор может быть включено условие об испытании. Срок испытания не превышает срок, установленный Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 70 Трудового кодекса Российской Федерации, испытание при приеме на работу не устанавливается для тренеров-преподавателей, имеющих квалификацию «Тренер-преподаватель высшей категории» и «Тренер преподаватель первой категории».

Раздел III. Обеспечение занятости

Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников Организации, рассматриваются Работодателем предварительно с участием Представителя работников.

Стороны совместно разрабатывают план обеспечения занятости работников в условиях массового сокращения и меры их социальной защиты, которые включают в себя сокращение вакантных мест; переподготовку высвобождаемых работников, обучение их новым профессиям, перемещение на освободившиеся рабочие места;

Работодатель обязуется предоставить работникам, подлежащим увольнению по сокращению численности или штата:

свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением заработной платы;

преимущественное право возвращения в Организацию и занятие вакантных мест;

выплата выходного пособия в повышенном размере на 10 % для лиц, проработавших в Организации свыше 20 лет.

Стороны договорились, что при равной квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового кодекса Российской Федерации, пользуются преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата следующие категории сотрудников:

одиноким матери, имеющие детей до 16 лет, и отцы, воспитывающие указанных детей без матери;

лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии).

При сокращении численности или штата работников Организации не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

При наличии вакансий Работодатель выделяет не менее 5 % рабочих мест для трудоустройства молодых специалистов, окончивших учреждения высшего профессионального образования или среднего профессионального образования.

Раздел IV. Развитие кадрового потенциала

Работодатель принимает меры по организации профессионального обучения (переподготовки) женщин, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

Работодатель заключает договоры с учреждениями профессионального образования, учреждениями повышения квалификации, центром занятости населения по подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников требуемых специальностей.

Положение о материальном стимулировании работников утверждается Работодателем с учетом мнения Представителя работников и является приложением к коллективному договору (Приложение №1).

Работодатель планирует и реализует мероприятия по адаптации вновь принятых работников в Организацию, в том числе женщин, стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва, связанного с уходом за малолетними детьми.

Работодатель использует потенциал наставничества при проведении первоначального обучения новых работников непосредственно на рабочем месте в пределах установленной для них продолжительности рабочего времени. За добросовестное исполнение своих обязанностей наставник может быть премирован по решению Работодателя с учетом мнения Представителя работников.

Стороны договорились, что работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего, среднего, начального профессионального образования, Работодатель предоставляет возможность работать в режиме гибкого рабочего времени и при необходимости предоставляет дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных статьями 173-177 Трудового кодекса Российской Федерации.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, могут устанавливаться по усмотрению Работодателя.

Для определения уровня профессиональной подготовки работников организации проводится их аттестация. Положение о порядке и условиях проведения аттестации утверждается Работодателем с учетом мнения Представителя работников и является приложением к коллективному договору (Приложение 2).

Раздел V. Рабочее время и время отдыха

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается в Правилах внутреннего трудового распорядка (Приложение 3).

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

По распоряжению Работодателя отдельные работники могут при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается с учетом мнения Представителя работников и является приложением к коллективному договору (Приложение 4).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых) продолжительностью не менее 42 часов. Общим выходным днем является воскресенье. При пятидневной рабочей неделе вторым выходным днем является суббота.

Работодатель помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, предоставляет дополнительные оплачиваемые выходные дни всем работникам для прохождения медицинского обследования один день в году.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего времени сокращается на один час.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней устанавливается директору, заместителю директора по спортивной работе, инструктору-методисту, тренеру. Остальным работникам Организации предоставляются ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представителя работников.

Супруги (родители и дети), работающие в Организации, имеют право на одновременный уход в ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

В организации Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на основании письменного заявления в соответствии со статьей 128 Трудового кодекса РФ.

Работодатель на основании письменного заявления работника, имеющего двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отца, воспитывающего ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляет ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

Раздел VI. Оплата труда

Система оплаты труда работников Организации устанавливается в соответствии с положением об оплате труда (Приложение 5).

Оплата труда сотрудников Организации, производится на основе должностных окладов. Размер должностного оклада определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников Организации, утвержденным Учредителем, и разработанным в соответствии с примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений физкультурно-спортивной направленности города Ставрополя. Месячная заработная плата основного работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже действующего на текущий период минимального размера оплаты труда.

Оплата труда работников в выходные и нерабочие праздничные дни производится в двойном размере.

Работникам Организации может устанавливаться персональный повышающий коэффициент к должностному окладу. Решение об установлении персонального повышающего коэффициента к должностному окладу и его размерах принимается на основании протокола комиссии Организации в отношении конкретного работника, с учетом сложности и важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов.

Размер персонального повышающего коэффициента – до 3.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу работника Организации устанавливается на определенный период в течение соответствующего календарного года.

Работникам Организации ежемесячно выплачивается премия согласно Положению о премировании административно-хозяйственных работников и тренерско-преподавательского состава (Приложение 6), утвержденного Работодателем с учетом мнения Представителя работников. Возможно премирование работников из экономии фонда заработной платы Организации с учетом мнения Представителя работников.

Работникам в случае направления в служебную командировку возмещаются расходы, связанные с питанием, проездом, проживанием в соответствии с действующими нормами оплаты, утвержденными Постановлением города Ставрополя на текущий период.

Работникам на период профессиональной подготовки и переподготовки сохраняется средняя заработная плата.

Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающих работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные настоящим коллективным договором для работников Организации.

Для всех случаев определения размера средней заработной платы в Организации применяется порядок расчета, предусмотренный статьей 139 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Заработная плата работникам выплачивается ежемесячно 20-го и 6-го числа месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня.

Раздел VII. Охрана труда

Работодатель в соответствии с трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, обязуется:

своевременно и в полном объеме выполнить мероприятия, предусмотренные Соглашением по охране труда (Приложение 7),

обеспечить учет и анализ травматизма, полученного во время выполнения должностных обязанностей, принятие мер по его предупреждению, разработку мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

провести специальную оценку условий труда в Организации;

организовать и провести обучение и проверку знаний требований охраны труда руководителей, специалистов и работников Организации в установленном порядке;

создать необходимые условия для прохождения работниками медицинских осмотров и один раз в год диспансеризации;

принимать меры по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах в виде проведения инструктаж и соответствующая подготовка всех работников по процедурам контроля за ВИЧ-инфекцией в контексте несчастных случаев на рабочих местах и в рамках оказания первой медицинской помощи;

Стороны совместно:

образуют на паритетной основе постоянно действующую комиссию по охране труда. Членам комиссии предоставляется время для исполнения обязанностей в течение рабочего дня 2 часа в неделю с сохранением заработной платы по основному месту работы;

регулярно рассматривают на заседаниях комиссии по охране труда вопросы состояния охраны труда в Организации и информируют работников о принимаемых мерах в этой области;

проводят ежеквартально дни охраны труда в Организации.

Работодатель совместно с комиссией по охране труда организуют контроль за состоянием условий и охраны труда в Организации, выполнением Соглашения по охране труда и других предусмотренных коллективным договором мероприятий, правильным применением работниками средств индивидуальной защиты.

Раздел VIII. Гарантии и компенсации

Работодатель помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансовых возможностей Организации предоставляет работникам следующие дополнительные гарантии и компенсации:

оказывает материальную помощь в следующих случаях:

при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск – в размере 2 должностных окладов;

при уходе работников на пенсию – в размере двух должностных окладов;

в связи с празднованием юбилейных дат – в размере одного должностного оклада;

в связи с регистрацией брака – в размере одного должностного оклада;

в связи с рождением ребенка – в размере одного должностного оклада;

в связи со смертью близких родственников – в размере двух должностных окладов.

Стороны совместно:

организуют культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Организации и членами их семей;

ежегодно проводят в Организации конкурсы на лучшего тренера и лучшего спортсмена по условиям проведения городского конкурса, проводимого учредителем. На премирование победителей и лауреатов городских конкурсов Работодатель выделяет денежные средства в размере до 100 % от должностного оклада.

Раздел IX. Осуществление контроля за выполнением обязательств коллективного договора

Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляют стороны, его подписавшие – Работодатель и Представитель работников, а также комиссия, образованная для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения (далее - Комиссия).

Отчеты сторон о выполнении обязательств коллективного договора заслушиваются на общем собрании работников один раз в год

В период действия коллективного договора Комиссия осуществляет постоянный контроль за соблюдением сторонами принятых обязательств.

Для разрешения индивидуальных трудовых споров в Организации образуется комиссия по трудовым спорам из равного числа представителей работников и Работодателя (Приложение 9). Порядок формирования комиссии и ее полномочия определены в положении о комиссии по трудовым спорам (приложение 10).

Лица, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленных федеральным законом.