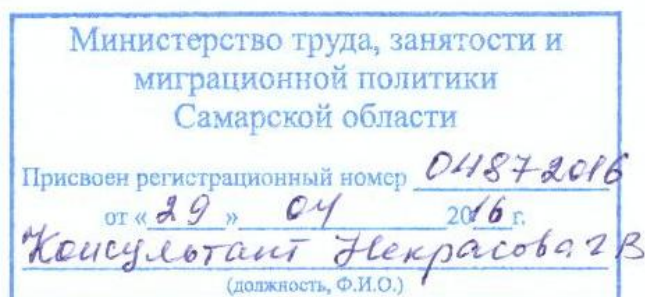


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
городского округа Самара «Специализированная детско-юношеская
спортивная школа олимпийского резерва № 2» на 2016-2019 гг.**

**Принят на общем собрании работников
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
городского округа Самара «Специализированная детско-юношеская
спортивная школа олимпийского резерва № 2»
Протокол № 2 от 19.04.2016 г.**



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации, заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками МБУ ДО г.о. Самара «СДЮСШОР № 2», не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.3. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав.

Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества независимо от пола, расы, цвета кожи, национальности языка, происхождения, возраста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или к непринадлежности к общественным объединениям, а так же от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

Не являются дискриминацией установлений различий, исключений, предпочтений, а так же ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Лица считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в органы федеральной инспекции труда и (или) в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ или необоснованных привилегий для отдельных работников в зависимости от каких-либо обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников и особенностями выполняемых ими трудовых обязанностей, не допускается.

1.4. Сторонами по настоящему коллективному договору являются:

Работодатель – МБУ ДО г.о. Самара «СДЮСШОР № 2» в лице директора Шафрановской Виктории Викторовны и работники школы, представленные первичной профсоюзной организацией, в лице председателя профсоюзного комитета Стройкиной Зинаиды Евсеевны.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы ст. 43 ТК РФ,

1.6. Коллективный договор направлен на предупреждение социальных и трудовых конфликтов путем выполнения сторонами обязательств, проведения консультаций и переговоров, принятия взаимоприемлемых решений в целях совершенствования системы управления образованием, улучшения социально-экономических отношений, создания благоприятных условий труда, повышения благосостояния всех работников.

1.7. Стороны договорились признавать, уважать и соблюдать права друг друга.

1.8. Стороны договорились, что все вопросы, касающиеся социально-трудовых отношений решаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.9. Принятие работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, производится по согласованию с профсоюзным комитетом.

1.10. В целях обеспечения эффективной деятельности школы, повышения уровня благосостояния работников, стороны договорились о следующих взаимных обязательствах:

Работодатель обязуется:

- признавать профсоюзный комитет единственным представителем работников школы, так как он уполномочен, собранием работников представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений;

- обеспечить соблюдение работниками школы обязанностей, возложенных на них уставом школы, правилами внутреннего распорядка, должностными инструкциями;

- добиваться обеспечением стабильного финансового положения школы;

- создавать работникам необходимые условия для выполнения им своих полномочий;

- способствовать созданию в трудовом коллективе деловой, творческой обстановки, всемерно поддерживать и развивать инициативу и активность работников;

- осуществлять контроль за качеством образовательного процесса, соблюдением расписания занятий, выполнением образовательных программ, планов работы работников, календарных планов;

- соблюдать законодательство о труде;

- содействовать деятельности профсоюзной организации и не вмешиваться в нее, не ограничивать законные права работников и их представителей, не препятствовать осуществлению этих прав;

- работодатель осуществляет ведение индивидуального (персонифицированного) учета сведений о каждом работнике, застрахованном в системе пенсионного обеспечения в установленном законодательством порядке.

- работодатель осуществляет сбор, хранение, обработку, использование, уничтожение персональных данных работников в соответствии с ФЗ РФ от 27.07.2006 г. №152.

Профсоюзный комитет обязуется:

- всячески содействовать эффективной работе МБУ ДО г.о. Самара "СДЮСШОР № 2" присущими профсоюзу методами и средствами;

- проводить соответствующую работу в коллективе, направленную на соблюдение работниками правил внутреннего трудового распорядка, полное, своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей;

- добиваться повышения уровня жизни работников, улучшения условий их труда;

- осуществлять контроль за соблюдением работодателем, должностными лицами законодательства о труде и об охране труда, настоящего коллективного договора, локальных нормативных актов школы;

- осуществлять совместную деятельность с работодателем при проведении регистрации всех работников в качестве застрахованного лица в системе пенсионного обеспечения.

Работники обязуются:

- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, свои должностные инструкции;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, производственной санитарии, гигиены, противопожарной безопасности, инструкцию по обеспечению безопасности обучающихся во время проведения учебно-тренировочного процесса;

- бережно относиться к имуществу школы;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга, воздерживать от действий, мешающих другим работникам выполнять их трудовые обязанности. Круг конкретных функциональных обязанностей каждого работника определяется должностными инструкциями, утвержденными директором школы, с учетом мнения профсоюзного комитета.

1.11. Стороны обязуются взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

1.12. Коллективный договор находится в общедоступном месте; с его условиями работодатель знакомит вновь принимаемых работников под роспись.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Стороны исходят из того, что прием на работу работников осуществляется на основании заключения трудового договора в письменной форме между работодателем и работником.

2.2. Срок действия трудового договора определяется на основании ст. 58,59 ТК РФ, может заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

2.4. Прекращение трудового договора может иметь место по основаниям, предусмотренным ТК РФ, а для педагогических работников дополнительно по основаниям, предусмотренным ст. 336 ТК РФ.

2.5. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Работодатель обязуется предоставлять работникам обусловленную трудовым договором работу в течение действия трудового договора.

2.6. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, его реорганизации, а так же сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профсоюзного комитета.

2.7. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работники предупреждаются персонально под роспись не менее чем за два месяца до увольнения (ст. 180 ТК РФ).

2.8. Высвобождаемым работникам гарантируются, льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, либо при сокращении численности или штата работников.

2.9. Работники школы подлежат социальному страхованию в соответствии с действующим законодательством. Работодатель обязан полностью и своевременно вносить взносы на социальное страхование работника, использовать средства в точном соответствии с их целевым назначением, перечислять взносы в пенсионный фонд, фонд занятости населения и на обязательное медицинское страхование.

2.10. Предоставлять высвобождаемым работникам один оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

III. ВРЕМЯ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим труда и время отдыха в МБУ ДО г.о. Самара "СДЮСШОР № 2" определяется п.п. 5.1.- 5.5. правил внутреннего трудового распорядка, утвержденными решением собрания работников школы, согласованный с профсоюзным комитетом (Приложение № 1).

3.2. В школе устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Продолжительность рабочего дня для административно-управленческого персонала 8 часов ежедневно. Продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

3.3. Для тренерско-преподавательского состава устанавливается индивидуальный график рабочего времени на основании тарификации, расписания занятий, учебной нагрузки в соответствии с требованиями образовательных программ, стандартов по видам спорта, но не более 36 часов в неделю.

3.4. Праздничные нерабочие дни устанавливаются работникам в соответствии с действующим законодательством РФ (ст. 112 ТК РФ).

Накануне праздничных дней работодатель сокращает продолжительность рабочего дня на один час.

3.5. Сторомам на основании ст. 104 ТК РФ устанавливается суммированный учет рабочего времени, с учетным периодом – 1 месяц.

3.6. В случае производственной необходимости работодатель может направить работника на определенный срок для выполнения служебного поручения в любой регион РФ.

Работодатель гарантирует сохранение должности и среднего заработка работнику, а так же возмещение расходов, связанных со служебной командировкой и направлением на УТС и соревнования, действующим законодательством и Положением о служебных командировках ст. ст. 166, 168 п. 2,3,4,5 ТК РФ.

3.7. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 (28) календарных дня с сохранением должности и среднего заработка в соответствии с графиком отпусков, составленным с учетом мнения профсоюзного комитета и в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

3.8. В случае производственной необходимости работодатель вправе отозвать работника из отпуска с его согласия и предоставить неиспользованную часть отпуска в другое удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединить к отпуску за следующий рабочий год.

3.9. Работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников, на основании письменного заявления, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью до пяти календарных дней (ст. 128 ТК РФ).

3.10. Педагогические работники образовательных учреждений не реже чем, каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, в соответствии с «Положением о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных организаций длительного отпуска сроком до одного года» являющимся приложением №2 к Соглашению по социально-трудовым вопросам работников образования и науки Самарской области на 2015-2017 годы и Уставом учреждения.

3.11. Педагогическим работникам, по возможности, предоставляется один свободный день в неделю для методической работы для повышения квалификации.

3.12. Во всех случаях предоставления отпусков стороны руководствуются ст. ст. 114-115, 120-128 ТК РФ.

3.13. По соглашению сторон трудового договора, могут заключаться дополнительные договоры и соглашения, не противоречащие настоящему коллективному договору и российскому законодательству:

- Договор о материальной ответственности;
- Договор о выполнении дополнительного объема работ;
- Договор об использовании личного автотранспорта;
- Иные договоры.

3.14. Дополнительные отпуска предоставляются категориям работников, согласно приложения № 1 к правилам внутреннего трудового распорядка.

IV. ОПЛАТА ТРУДА, ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

4.1. Оплата труда работников производится в соответствии с Постановлением Администрации городского округа Самара № 501 от 14.05.2015 г. «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений городского округа Самара в сфере физической культуры и спорта» и Положением об оплате труда, доплатах, надбавках, премировании и оказании материальной помощи работникам МБУ ДО г.о. Самара "СДЮСШОР № 2" (приложение №4).

4.2. Заработная плата работникам школы выплачивается в денежной форме в валюте РФ (в рублях) 2 раза в месяц : 8 и 24 числа каждого месяца.

4.3. Работодатель имеет право работникам устанавливать: систему премирования, стимулирующих выплат с учетом мнения профсоюзного комитета на основании положения об оплате труда, а также лишить работника этого права за нарушение трудовой дисциплины и ненадлежащее исполнение должностных обязанностей, инструкций с учетом мнения профсоюзного комитета.

4.5. За особые заслуги в труде работники представляются к наградам и присвоению почетных званий в вышестоящие органы (ст. 191 ТК РФ).

V. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

5.1. Работодатель содействует деятельности профсоюзного комитета, представляет полную и своевременную информацию о нормативных актах, других материалах, затрагивающих профсоюзные, социально-экономические и трудовые интересы работников, несет ответственность за сокрытие информации.

5.2. Работодатель обеспечивает отчисление членских профсоюзных взносов из заработной платы и их отчисление профсоюзному комитету через бухгалтерию.

5.3. Работодатель не допускает издание приказов и расторжений, ограничивающих права и деятельность профсоюзов.

5.4. Работодатель предоставляет членам профсоюзного комитета время для выполнения ими общественных обязанностей, либо для краткосрочной учебы с сохранением заработной платы.

5.5. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза в случаях, предусмотренных ТК РФ
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- привлечение к работе на выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установления перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- выполнением работником должностных обязанностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

VI. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ И БЕЗОПАСНОСТИ ТРУДА

6.1. Работодатель и профсоюзный комитет на основании ежегодного соглашения по охране труда (Приложение № 3) обязаны внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм, обеспечивать санитарно-гигиенические условия согласно требований Роспотребнадзора.

6.2. Работодатель обязуется разрабатывать стандарты безопасности труда, инструкции по охране труда. Проводить вводный и первичный инструктажи.

6.3. Работодатель и профсоюзный комитет обязаны своевременно и правильно производить расследование и учет несчастных случаев на производстве (ст. 228-229 ТК РФ).

6.4. По факту несчастного случая на производстве, образованной приказом директора комиссией с участием профсоюзного комитета, проводится расследование, составляется акт в 2-х экземплярах. Один экземпляр выдается пострадавшему или доверенному лицу, второй экземпляр акта о несчастном случае вместе с материалами расследования хранится в течение 45 лет по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве.

6.5. Расследование обстоятельств и причин несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили легкие

повреждения здоровья проводится комиссией в течение 3-х дней. Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю или в результате которого нетрудоспособность у пострадавшего наступила не сразу, расследуется комиссией по заявлению пострадавшего или его доверенного лица в течение одного месяца со дня поступления указанного заявления. Расследование несчастного случая (в том числе группового), в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья, либо несчастного случая (в том числе группового) со смертельным исходом проводится комиссией в течение 15 дней.

6.6. При рассмотрении разногласий по вопросам расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве пострадавший вправе обратиться в соответствующие органы государственной инспекции труда или суд.

6.7. Бесплатное прохождение медицинского осмотра, обеспечение спецодеждой и средствами индивидуальной защиты осуществляется в соответствии с приложением № 2 к правилам внутреннего трудового распорядка.

VII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производится только по взаимному согласию профсоюзного комитета и работодателя и оформляются в письменной форме.

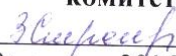
7.2. Изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников, могут вноситься в коллективный договор только на основании их обсуждения и принятия общим собранием работников при наличии соответствующего экономического обоснования.

7.3. Профсоюзный комитет, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, имеет право требовать от работодателя соответствующие документы, сведения и объяснения.

7.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня принятия собранием работников и действует в течение всего срока, но не более трех лет.

7.5. Настоящий коллективный договор является обязательным для исполнения всеми работниками и работодателем.

7.6. Ежегодно на общем собрании работников председатель комиссии по выполнению коллективного договора в рамках подведения итогов докладывает о выполненных мероприятиях по обеспечению исполнения коллективного договора.

Председатель профсоюзного
комитета
 3.Е. Стройкина
«19» апреля 2016г.


Директор МБУ ДО г.о. Самара
«СДЮСШОР № 2»
 В.В. Шафрановская
«19» апреля 2016г.