

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования

«Детско-юношеская спортивная школа № 1
города Благовещенска»

ИНН 2801061601 КПП 280101001 ОГРН 1032800059621

Юридический адрес: г. Благовещенск, ул. Краснофлотская, 10

на период с 2021 - 2024 г.

Принят на общем собрании работников учреждения
Протокол № 1 от «20» августа 2021 г.

Представитель работодателя:

Директор МОАУ ДО «ДЮСШ № 1 города Благовещенска»

Н.Л. Болдырева Н.Л. Болдырева

Представитель работников:

Председатель совета трудового коллектива

Н.С. Власова Н.С. Власова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
Управлении занятости населения Амурской области

Регистрационный № _____ от «__» _____ 2021 г.

Регистратор: _____

Уведомительная регистрация в управлении занятости населения Амурской области
регистрационный № <u>613</u> <u>28.09.2021</u>
Отдел трудовых отношений, охраны и условий труда УЗН АО
<u>Гришанина Е.В.</u> <u>Гриша</u>

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между работниками и директором, заключенным в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, Амурской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот, преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: с одной стороны - работодатель муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 1 города Благовещенска» (МАОУ ДО «ДЮСШ № 1 города Благовещенска») - в лице директора, именуемая далее "Работодатель", с другой стороны - работники МАОУ ДО «ДЮСШ № 1 города Благовещенска», именуемые далее "Работники".

Работники доверяют и поручают Совету трудового коллектива МАОУ ДО «ДЮСШ № 1 города Благовещенска» далее «СТК» - в лице председателя совета трудового коллектива, представлять их интересы в переговорах, заключать коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАОУ ДО «ДЮСШ № 1 города Благовещенска»

1.5. СТК обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с Работодателем.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения и дополнения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.

1.10. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.11. Пересмотр обязательств сторон настоящего договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению социально-

экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

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

1.13. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлён на срок не более трёх лет (ст. 43 ТК РФ).

1.14. Кроме коллективного договора социально-трудовые отношения в учреждении регулируются локальными нормативными актами организации, принимаемыми в пределах компетенции работодателя. В случаях, предусмотренных ТК РФ, другими Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, настоящим коллективным договором, проекты локальных нормативных актов (их содержание), вносимых в локальные нормативные акты изменений и дополнений в соответствии со ст. 8 ТК РФ, частью 3 статьи 30 ФЗ «Об образовании в РФ» от 29.12.2012 № 273-ФЗ подлежат согласованию с представительным органом работников в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ. К таким локальным нормативным правовым актам, в частности, относятся:

- положение об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах – ст. 135,144,147 ТК РФ;

- приказы и другие локальные нормативные правовые акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда – ст. 162 ТК РФ;

- правила и инструкции по охране труда для работников учреждения – ст. 212 ТК РФ;

- правила внутреннего трудового распорядка учреждения – ст. 190 ТК РФ, приказ Минобрнауки России «Об утверждении особенностей рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016 № 536;

- штатное расписание учреждения – ст. 8 ТК РФ;

- приказы о привлечении работников к сверхурочной работе, к работе в выходные дни и нерабочие праздничные дни в случаях, предусмотренных ст. 99 и ст. 113 ТК РФ;

- график отпусков – ст. 123 ТК РФ;

- другие локальные нормативные акты, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором.

Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение обучающихся или работников образовательной организации по сравнению с установленным законодательством об образовании, трудовым законодательством, положением либо принятые с нарушением установленного порядка, не применяются и подлежат отмене образовательной организацией (часть 4 ст. 30 ФЗ «Об образовании в РФ»).

1.15. Стороны определяют следующие формы управления образовательным учреждением непосредственно работниками и через СТК:

- согласование с СТК решений работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ и настоящим коллективным договором;

- проведение СТК консультаций с работниками по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно

затрагивающим интересы работников;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по её совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития образовательного учреждения;
- другие формы.

1.16. Работодатель обязуется:

1.16.1. Направить подписанный сторонами коллективный договор, с приложениями в течение семи дней со дня подписания в орган по труду для уведомительной регистрации. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

1.16.2. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

2. Трудовые отношения

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством о труде.

2.2. При приеме на работу работодатель обязуется заключить трудовой договор в письменной форме и в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один вручается работнику, другой храниться у работодателя.

2.3. Содержание трудового договора не может быть уменьшено по сравнению с требованиями ст. 57 ТК РФ.

2.4. Трудовой договор может заключаться (ст. 58 ТК РФ):

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор);

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок.

2.5. С работником можно заключить срочный трудовой договор на основаниях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 72.1. ТК РФ).

2.8. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путём заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий договора в письменной форме (ст.ст. 72, 74 ТК РФ).

2.9. Прекращение трудового договора с работником может производиться

только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (ст.78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (ст.79 ТК РФ);
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (ст.80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.71 и 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или перевод на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности организации либо её реорганизации;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением сторонами условий трудового договора (ст.74 ТК РФ);
- 8) отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (ч.3 и 4 ст.73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч.1 ст.72 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст.83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных законодательством РФ правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст.84 ТК РФ).

2.10. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя. Трудовой договор с работником, выполняющим дистанционную работу на постоянной основе, может быть прекращен в случае изменения работником местности выполнения трудовой функции, если это влечет невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору на прежних условиях (ст. 312.8 ТК РФ).

Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации) в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.

2.11. При возникновении необходимости сокращения численности или штата работников учреждения, работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в ст. 179 ТК РФ категорий работников при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

- проработавшие в учреждении десять и более лет;
- инвалиды;
- родители, имеющие ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- многодетные семьи, имеющие трех и более детей.

2.12. Стороны данного договора рассматривают увольнение работников по сокращению численности или штата, как крайнюю меру, когда сокращение вызвано объективными причинами и не представляется возможным перевести высвобождающихся работников на другую работу в учреждении.

2.13. Работодатель обязуется создавать условия для профессионального роста работников, повышения квалификации по своей профессии.

2.14. В соответствии со ст. 52 и ст. 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно через СТК.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общее собрание работников, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии коллективного договора, локальных актов учреждения.

Собрания созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе СТК, а также при групповом обращении работников о созыве собрания. Собрание считается правомочным, если в нем участвует более половины списочного состава работников (51%).

3. Оплата труда

3.1. Заработная плата работников учреждения включает в себя размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

3.2. Работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера на основании Положения об оплате труда МАОУ ДО «ДЮСШ № 1 г. Благовещенска» и Положения о выплатах стимулирующего характера.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Заработная плата выплачивается два раза в месяц путем перечисления в кредитные организации, указанные Работниками. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 15 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 30 числа текущего месяца. Заработная плата за вторую половину февраля выплачивается 28 числа текущего месяца. Заработная плата за первую половину декабря выплачивается 12 числа текущего месяца, за вторую половину декабря – 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным нерабочим днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

При определении размера заработной платы за первую половину месяца учитывать фактически отработанные дни.

Заработную плату за время отпуска выплачивать не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска. В случае невыплаты заработной платы за время отпуска в установленный срок отпуск переносить по соглашению с работником на другой срок.

Работникам выдаются расчетные листки с указанием составных частей

заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний за расчетный месяц.

3.3.2. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Работодателя, на весь срок обучения сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка и средняя заработная плата.

3.3.3. Производить оплату труда за работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Продолжительность рабочего времени у работников административно-управленческого аппарата, бухгалтерии, учебно-организационного отдела, хозяйственного отдела, вспомогательного персонала составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени).

У работников, являющихся инвалидами первой или второй группы, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов. По должностям оператор хлораторной установки и сторож устанавливается суммированный учет рабочего времени (ст. 104 ТК РФ).

4.2. Продолжительность и режим рабочего времени педагогических работников регулируются приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014г №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре», и «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» от 11.05.2016г. № 536.

4.3. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя (ст. 93 ТК РФ).

4.4. В соответствии с главой 49.1. Трудового кодекса, в случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведён по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлён в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления (ст. 312.9 ТК РФ). Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником

трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников.

4.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 36 календарных дней, педагогическим – 50 календарных дней, для работников, занимающих должности главный бухгалтер, заместитель директора по административно-хозяйственной работе – 41 календарный день.

4.7. Педагогическим работникам, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года с сохранением места работы (должности), на основании статьи 335 Трудового кодекса РФ и подпункта 4 п. 5 статьи 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.8. Очередность и порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается Учреждением с учетом необходимости обеспечения нормального хода работы и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее, чем за две недели до его начала и доводится до сведения всех работников.

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы на согласованное с работодателем количество дней, если это не приведет к нарушению сроков и срыву текущих работ, к которым работник имеет непосредственное отношение. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется на основании письменного заявления работника и оформляется приказом работодателя.

4.10. Работодатель обязуется предоставлять работникам учреждения отпуска с сохранением заработной платы продолжительностью:

- при рождении ребёнка в семье - 1 дня;
- в случае свадьбы работника или (детей работника) - 2 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дней.

5. Охрана труда и здоровья

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

5.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в учреждении, при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов, создавать необходимые условия для

охраны и укрепления здоровья работников.

5.2. В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации:

5.2.1. Организует создание и функционирование системы управления охраной труда в учреждении в соответствии со ст.212 ТК РФ.

5.2.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение работников по охране труда, медицинские осмотры работников.

5.2.3. Организует выполнение стандартов безопасности труда в учреждении, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении занятий, санитарно-эпидемиологических правил и нормативов СанПиН, локальных правил и инструкций по охране труда работников.

5.2.4. Обеспечивает надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создаёт на них условия работы, соответствующие требованиям охраны труда и санитарно-гигиеническим требованиям, обеспечивает необходимые освещение, отопление, вентиляцию, устранение вредных последствий шума, излучения, вибрации и других факторов, отрицательно влияющих на здоровье работников, обеспечивает исправное состояние помещений, зданий, сооружений, оборудования.

5.2.5. Организует проведение и финансирование специальной оценки условий труда, знакомит работников в письменной форме с результатами специальной оценки условий труда на их рабочих местах, осуществляет мероприятия по улучшению условий труда работников с учётом результатов специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

5.2.6. Обеспечивает за счет средств учреждения прохождение периодических и внеочередных медицинских осмотров с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных осмотров в соответствии со ст. 212 ТК РФ и приказом Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011г. №302н.

5.2.7. Осуществляет ознакомление работников с требованиями охраны труда, обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на работе, инструктаж работников по охране труда, проверку знаний ими требований охраны труда. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

5.2.8. Информировывает работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, средствах индивидуальной защиты. Указанную информацию доводит до работников перед заключением трудового договора и переводом на другую работу.

5.2.9. Разрабатывает и утверждает по согласованию с СТК в порядке,

установленном ст. 372 ТК РФ, правила и инструкции по охране труда , работников учреждения, контролирует их соблюдение.

5.2.10. Внедряет передовой опыт работы по улучшению условий охраны труда, применению современных средств индивидуальной защиты, снижению травматизма и заболеваемости работников, информирует работников о вновь принимаемых нормативных правовых актов по вопросам охраны труда и порядке их применения.

5.2.11. В соответствии со ст. 218 ТК РФ создает совместно с СС комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе входят представители работодателя и СТК учреждения.

Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, проверки условий и охраны труда на рабочих местах, информирование работников о результатах проверок.

Создает членам комиссии необходимые условия для работы, за счет средств учреждения организует их обучение по охране труда, обеспечивает необходимыми нормативными документами и справочными материалами.

5.3. В случае причинения вреда жизни и здоровью работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение указанного вреда осуществляется в соответствии с действующим законодательством.

5.4. Работники учреждения обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;
- проходить обязательные медицинские осмотры в установленном законодательством порядке;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица в любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

6. Социальные гарантии, социальная поддержка и льготы.

6.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке предусмотренных в рамках действующего законодательства РФ:

- при приеме и переводе на другую работу;
- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (в пределах фонда оплаты труда);
- в некоторых случаях при прекращении трудового договора;
- в других случаях предусмотренных законодательством.

