

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«БОРИСОВСКАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»**

Настоящий договор подписан:
От имени Работодателя
Директор МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ»


Т.В. Плахотник

От имени трудового коллектива МБУ ДО
«Борисовская ДЮСШ»
Представитель


А.И. Лазарев

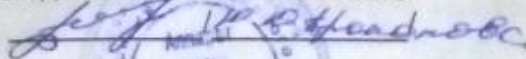

ПРИНЯТ

на общем собрании работников
МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ»
Протокол №1от «01» сентября 2016г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ
ДОГОВОР**

между администрацией и трудовым коллективом
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Борисовская детско-юношеская спортивная школа»
п. Борисовка Белгородской области
на 2016-2019 годы

Коллективный договор
зарегистрирован в отделе
экономического развития и труда
администрации Борисовского района
«1» сентября 2016 года
Регистрационный № 12-16
Подпись ответственного лица

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Борисовская детско-юношеская спортивная школа» п. Борисовка Белгородской области (далее МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ») в лице директора Плахотник Татьяны Владимировны, именуемого далее «Работодатель» и работники МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ», представленные в лице представителя трудового коллектива тренера-преподавателя МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ» Лазарева Александра Ивановича, именуемые далее «Представитель».

1.2. Предмет договора

1.2.1. Предметом настоящего договора являются дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, совершенствования творческо-производственной деятельности, улучшения условий и охраны труда, укрепления трудовой дисциплины, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.2.2. В коллективном договоре также конкретизируются основные положения Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), которые законом отнесены для разрешения через коллективный договор.

1.3. Сфера действия договора

1.3.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ».

1.3.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, пере выборы представителя трудового коллектива (ст.43 ТК РФ).

1.3.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст.43 ТК РФ).

1.3.4. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.3.5. 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.

Раздел II ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами действующими в МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ», непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

2.2.4. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключённого трудового договора в трёхдневный срок со дня подписания трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Сообщать представителю от коллектива в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца. Массовым является увольнение 10 % от общего числа работников в течение 30 дней.

2.2.7. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии, в том числе досрочной);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.8. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации, право на время для поиска работы (3 часов в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.9. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.72 ТК РФ).

2.2.10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ при обязательном участии представителя от коллектива.

2.2.11. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ;

2.3. Работник обязуется:

2.3.1. Добросовестно выполнять свои трудовые обязанности, соблюдать трудовую дисциплину;

2.3.2. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

2.3.3. Бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;

2.3.4. Повышать свой профессиональный уровень.

Раздел III РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ», утвержденными работодателем с учетом мнения Управляющего совета учреждения и являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ) (см. Приложение 1).

3.2. Для работников учреждения (директора, заместителя директора, уборщика помещений, водителя, рабочего по обслуживанию и текущего ремонта здания, сооружений и оборудования, сторожа) устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями субботой и воскресеньем. Для тренеров-преподавателей 6-дневная рабочая неделя с выходным днем в воскресенье. В случае если спортивные соревнования выпадают на выходной день, работнику предоставляется возможность переноса выходного на любой другой день по согласованию с администрацией.

3.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.4. В соответствии с действующим законодательством стороны обеспечивают и соблюдают продолжительность рабочего времени не более 40 часов в неделю при пятидневной рабочей недели, тренерам-преподавателям не более 36 часов в неделю

при шестидневной рабочей неделе.

3.5. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

3.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

3.7. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

3.8. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Работодатель обязуется на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы работникам в случаях:

вступление в брак	до 5 дней
свадьба детей	3 дня
рождения ребенка	до 5 дней
смерть близких родственников	до 5 дней
родителям, чьи дети идут в 1-й класс	1 день
работающим пенсионерам по старости	до 14 календарных дней
работающим инвалидам	до 60 дней

3.9. Работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.10. В целях укрепления трудовой и производственной дисциплины администрация обеспечивает четкий регламент прав и обязанностей каждого работника, добивается неукоснительного и качественного выполнения производственных функций и должностных обязанностей.

3.11. К лицам, допустившим прогулы, находящимся на работе в нетрезвом состоянии, что приравнивается к прогулу, применять соответствующую статью ТК РФ.

Раздел IV ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Системы заработной платы, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст. 135 ТК РФ.

4.2. Компетенцию образовательной организации по установлению работникам системы оплаты труда, в том числе выплат стимулирующего характера реализовывать через Положения об оплате труда работников МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ», Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда и Порядка и условия премирования работников МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ» и оказания им материальной помощи, являющиеся приложениями к настоящему коллективному договору (Приложение №2,3,4).

4.3. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом.

4.4. Работодатель обязуется:

4.4.1. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

4.4.2. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров сохранять за работником его среднюю зарплату на период подготовки.

4.6.3. Поощрять работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности, в соответствии со ст. 191 ТК РФ в пределах фонда оплаты труда.

Раздел V УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

5.1. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по охране труда.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовать контроль за соблюдением требований правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды.

5.2.2. Разрабатывать и по согласованию с представителем от сотрудников утверждать Правила и инструкции по охране труда;

5.2.3. Обеспечить инструктаж по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

5.2.4. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение (при необходимости) и инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

5.2.5. Организовать, в соответствии с Положением о порядке и сроках проведения обязательного при приеме на работу и периодических повторных медицинских осмотрах (обследованиях), за счет средств МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ» (ст. 212 ТК РФ);

5.2.6. Обеспечить рабочего по уборке служебных помещений, рабочего по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования необходимой спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. (ст. 212 ТК РФ).

5.2.7. Проводить поэтапную аттестацию рабочих мест по условиям труда с участием представителя от работников.

Если по результатам аттестации рабочее место не соответствует санитарно-гигиеническим требованиям и признано условно аттестованным, администрация разрабатывает с участием представителя от сотрудников учреждения соответствующий План мероприятий по улучшению и оздоровлению условий труда на данном рабочем месте (ст. 212 ТК РФ);

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

5.2.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

5.3. Представитель сотрудников МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ» обязуется:

5.3.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда;

5.3.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы;

5.3.3. Осуществлять контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования по вопросам охраны труда;

5.3.4. Контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

5.4. Работники обязаны (ст. 214 ТК РФ):

5.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

5.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

5.4.3. Проходить инструктажи по применению безопасных методов и приемов выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда;

5.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

5.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого отравления;

5.4.6. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

РАЗДЕЛ VI СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.2. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

6.2.3. Производить оплату труда работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

6.2.4. В целях материальной поддержки работников, сохранять уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории не период подготовки к проведению аттестации, но не более одного года:

1) педагогическим работникам, у которых истек срок действия квалификационной категории в периоды:

- временной нетрудоспособности продолжительностью три и более месяца,
- нахождения в отпуске по беременности и родам;
- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет,

- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

2) педагогическим работникам, возобновившим педагогическую работу в трехмесячный срок после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения, если в этот период истек срок действия квалификационной категории;

3) в случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

5.2.5. Обеспечивать бесплатно работников использованием библиотечными фондами, если она имеется в достаточном количестве.

5.2.6. Представлять работников, добросовестно исполняющих свои трудовые обязанности, особо отличившихся работников, к награждению Почетными грамотами, нагрудными знаками министерств и ведомств Российской Федерации, к присвоению российских почетных званий, для награждения медалями и орденами.

Раздел VII

ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с 01.11.16. по 31.12.2019 г. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

7.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ и Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях». При этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

7.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации.

7.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива.

7.5. Стороны ежегодно информируют о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

7.6. Работодатель обязуется размножить и разослать заключенный коллективный договор не позднее двух недель со дня его подписания по списку рассылки.

7.7. Стороны обязуются осуществлять проверку хода выполнения коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон подписавших коллективный договор.

7.8. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнении работодателем его положений, работнике не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы,

7.9. Неотъемлемой частью коллективного договора являются приложения к нему, указанные в тексте.

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ» (ст. 190 ТК РФ).
2. Положение об оплате труда работников МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ».
3. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ».
4. Порядок и условия премирования работников МБУ ДО «Борисовская ДЮСШ».