

Работодатель
Директор МАУ ДО «СШ» ЦДЮС»
_____ М. В. Бабухин

« 14 » июня 2023

Председатель профсоюзного комитета
МАУ ДО «СШ «ЦДЮС»

_____ Н. В. Малов

« 14 » июня 2023

Коллективный Договор принят
на общем собрании работников
МАУ ДО «СШ «ЦДЮС»
(Протокол №1 от 14 июня 2023 г.)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального автономного учреждения

дополнительного образования «Спортивная школа «ЦДЮС»

ВНЕСЕНО УЧРЕДИТЕЛЕМ
№ 15 от 27.02.2023г.
АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДСКОГО
ОКРУГА МЫТИЩИ

_____ А. К. Козлов

г. о. Мытищи

2023 год

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «ЦДЮС» (далее Учреждение).

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

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники Учреждения, представленные первичной профсоюзной организацией. В лице председателя профкома Малова Н. В., именуемой далее «Профсоюз» и работодатель – в лице его представителя – директора МАУ ДО «СШ «ЦДЮС» Бабухина Максима Владимировича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При ликвидации учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие в течении всего срока проведения ликвидации.

1.9. В течение срока действия коллективного договора, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения, на основе взаимной договорённости в порядке, установленными ТК РФ.

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

1.11. Пересмотр обязательств договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- правила внутреннего трудового распорядка,

- положение об оплате труда работников,
- положение о выплатах стимулирующего характера (премировании) и установлении доплат работникам.
- соглашение об охране труда,
- локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

Без согласования с профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации указанные локальные нормативные акты не могут быть приняты.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.15. Работодатель обязуется:

- направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор для уведомительной регистрации,
- довести текст коллективного договора до всех работников не позднее пяти дней после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых на работу работников.

1.16. Профсоюзный комитет обязуется:

- содействовать эффективной работе Учреждения,
- осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав работников, в том числе в судебных органах, оказывать бесплатную правовую помощь в решении трудовых и социально-экономических вопросов работников Учреждения, являющимися членами профсоюза:
- разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации,
- контролировать соблюдение работодателем трудового законодательства о труде, законодательства о труде, законодательства об охране труда, соглашений, коллективного договора, других локально-нормативных актов, действующих в Учреждении,
- содействовать реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряжённости в трудовом коллективе.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ С РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ.

2.1. Правила приёма и увольнения работников в учреждении осуществляются в соответствии с ТК РФ и конкретизированы в правилах внутреннего трудового распорядка Учреждения.

2.2. При поступлении на работу трудовые отношения работника с работодателем оформляются путём заключения трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. Все изменения в трудовой договор оформляются письменным дополнительным соглашением в двух экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.3. При приёме на работу работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором, должностными инструкциями, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и имеющими отношение к трудовой деятельности работника.

2.4. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Работодатель не в праве требовать от работника без его согласия выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.5. В условиях трудового договора может быть включительно испытание с целью проверки соответствия работника порученной работе. Срок испытания составления для руководителей – не более 6 месяцев, для других категорий работников не более трех месяцев.

2.6. Работодатель оставляет за собой право проводить аттестацию работника с целью установления соответствия работника занимаемой должности. Порядок и сроки проведения аттестации регламентированы Положении об аттестации работников Учреждения.

3. ОПЛАТА ТРУДА.

3.1. Заработная плата Работников Учреждения определяется в соответствии с действующими Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений городского округа Мытищи Московской области, реализующих дополнительные общеобразовательные программы в области физической культуры и спорта и включает в себя:

- оплату труда исходя из должностных окладов (ставки заработной платы) руководителя и работников учреждения,
- доплату компенсационного характера,
- стимулирующие выплаты,
- оплату труда согласно тарифным разрядам, межразрядным тарифным коэффициентам и тарифным ставкам по разрядам тарифной сетки по оплате труда работников учреждения.

3.2. Порядок стимулирующих выплат и установление доплат Работникам определяются Положением о выплатах стимулирующего характера (премировании) и установлении доплат работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «ЦДЮС».

3.3. Заработная плата работникам выплачивается не реже чем каждые полмесяца: аванс в счёт заработной платы – 20 числа, заработная плата – 5 числа, путём перечисления на лицевой счёт в банке в сроки, установленные правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Систему оплаты и стимулирования труда работников работодатель обязан устанавливать с соблюдением процедуры учёта мнения председателя или членов профсоюзного комитета Учреждения.

3.5. Систему стимулирующих выплат (премирования) работников установить по результатам работы за: месяц, квартал, год.

3.6. Работникам Учреждения может быть оказана материальная помощь за счёт средств фонда оплаты труда до 10 000 рублей в следующих случаях:

- очередной отпуск;
- свадьба самого работника;
- смерть близких родственников работника;
- в связи с рождением ребёнка у работника.

Решение об оказании и размере материальной помощи работникам принимает директор Учреждения с учётом мнения представительного органа работников учреждения и оформляется приказом по Учреждению.

4. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

4.1. Работодатель обязан осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством.

4.2. Работодатель обязан обеспечить полную регистрацию работников в системе персонифицированного учёта, своевременное предоставление в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработной плате и страховых взносах работающих.

4.3. Работодатель обязан выдавать работникам пособия, определённые законодательством РФ, размеры пособий по временной нетрудоспособности и условия их выплаты производить в соответствии Федеральными Законами.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. Режим рабочего времени, времени отдыха, перерыв для питания устанавливаются в соответствии ТК РФ и конкретизируются в правилах внутреннего трудового распорядка.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для педагогических работников не может превышать 36 часов в неделю, для остальных категорий работников 40 часов в неделю.

5.3. Работникам, состоящим в должности «Тренер-преподаватель» устанавливается норма часов за ставку нормируемой части заработной платы в размере 18 часов в неделю.

5.4. Рабочее время распределяется в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий, календарным планом спортивных мероприятий, планом учебной подготовки.

5.6. Ежегодный оплачиваемый отпуск педагогическим работникам, а так же директору, заместителю директора, начальнику отдела Учреждения устанавливается в соответствии с ТК РФ и составляет 42 календарных дня. Для остальных работников 28 календарных дней.

5.7. Очередность предоставления отпусков устанавливается графиками отпусков, составляемым Работодателем в соответствии со статьёй 123 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. В случае если учреждение ведёт приносящую доход деятельность, предоставлять всем работникам краткосрочный 3-х дневной отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в связи со свадьбой самого работника,
- в связи со смертью близких родственников работника,
- в связи с рождением ребёнка у работника.

5.9. Предоставлять работникам отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам на срок по соглашению между Работником и Работодателем.

6. ЗАНЯТНОСТЬ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

6.1. Работникам, увольняемым по сокращению численности, предлагать любую имеющуюся работу в Учреждении в соответствии квалификацией.

6.2 При сокращении численности или штата работников Учреждения преимущественное право на оставление на работе помимо категорий, предусмотренных ТК РФ, при равной производительности труда предоставляется основным работникам, а так же работникам пред пенсионного возраста (за два года до пенсии) и проработавшим в организации более 10 лет.

6.3. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении при сокращении численности или штата работников, предоставлять свободное от работы время (не менее четырёх часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.5. Увольнения по инициативе работодателя, полную или частичную приостановку учебно-тренировочного процесса осуществлять с соблюдением процедуры учёта мнения председателя или члена профкома.

7. ОХРАНА ТРУДА.

7.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

- проводить специальную оценку условий труда,
- обеспечивать информирование Работников об условиях и охране труда на рабочих местах:
- для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим,
- проводить периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы,
- организовывать обязательные предварительные и периодические медицинские обследования работников.

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

8.1. Стороны договорились о том, что:

- не допускается ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или профсоюзной деятельностью,
 - профком осуществляет контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ),
 - увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пункту 2, 3 ст.81 ТК РФ производится с согласия профкома,
 - работодатель освобождает от работы с сохранением заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях.
 - работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
 - работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально- экономического развития учреждения.
 - члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации работников, аттестация рабочих мест, охрана труда, социальному страхованию и др.
 - работодатель с учётом мнения профкома рассматривает следующие вопросы: расторжение трудового договора с членами профсоюза по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ),
- Очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ), установление заработной платы (ст.135 ТК РФ), массовые увольнения (ст.180 ТК РФ), создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ), применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ), другие вопросы.

8.2. Работодатель ежемесячно и бесплатно перечисляет на счет профсоюза членские взносы из заработной платы работников – членов профсоюза, одновременно с выплатой заработной платы в размере 1% (ст.28 закона «О профсоюзных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.

9.1. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов работодателем и его представителями.

9.2. Осуществлять контроль за правильностью начисления фонда заработной платы, расходования фонда, экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при

присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

9.5. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора и соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

9.7. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному фонду социального страхования.

9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.

9.9. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях:

- смерти близких родственников,
- на оздоровление сотрудников,
- к праздничным датам,
- в других исключительных случаях.

9.10. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

9.11. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

10. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА И ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН.

Стороны договорились что:

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

10.2. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год.

10.3. Рассматривают в 7-дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. 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.

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

10.6. Настоящий коллективный договор действует в течении 3-х лет со дня подписания.

Переговоры по заключению нового коллективного договора начинается за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.