



УПРАВЛЕНИЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
 АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ТОМСКА
 МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
 УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО
 ОБРАЗОВАНИЯ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ
 СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ЗИМНИХ ВИДОВ СПОРТА
 ГОРОДА ТОМСКА»



Королева ул., д. 13, Томск, 634055,
 ИНН 7018048486 / КПП 701701001 e-mail: dyssh.zvs@gmail.com

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на 2020-2023 годы

Коллективный договор принят на общем собрании работников
 учреждения
 23 сентября 2020 г.
 протокол № 1

От работодателя:

Директор МАУ ДО ДЮСШ зимних видов
 спорта
 Дата подписания: 23.09.2020


 / Понеделко С.В.
 М.П. 

От работников:

Председатель общего собрания работников
 учреждения
 Дата подписания: 23.09.2020


 / Акулов А.А.


АДМИНИСТРАЦИЯ ГОРОДА ТОМСКА
 Коллективный договор зарегистрирован
 Регистрационный № 510
 Дата регистрации 30.12.2020

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально трудовых прав и профессиональных интересов работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска» (далее Учреждение) 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, иными нормативными правовыми актами. Коллективный договор принят на общем собрании трудового коллектива МАУ ДО ДЮСШ ЗВС, что подтверждено Протоколом № 1 от 10 сентября. Настоящий коллективный договор признает исключительное право руководства учреждения на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, на найм, продвижение в должности, организацию повышения квалификации работающих, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

– работники Учреждения, представляемые Профсоюзным комитетом, в лице – Акулова Андрея Анатольевича, председателя профсоюзного комитета, именуемые далее – «Профком»;

– работодатель в лице Понеделко Сергея Владимировича, директора Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска», с другой стороны, совместно именуемые – «Стороны».

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, изменения типа Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с 10 сентября 2020 года и действует в течении 3 лет.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представительного органа работников - профкома:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по охране труда;
- 3) положение о комиссии по трудовым спорам;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) положение о комиссии по социальному страхованию;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) положение о системе оплаты труда Учреждения;
- 9) другие локальные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через представителей профкома:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию, по вопросам регулирования трудовых отношений через полномочных представителей трудового коллектива.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника по основаниям, предусмотренным ст. 59 ТК РФ.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем педагогической работы, режим и

продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.5. Объем педагогической работы педагогическим работникам Учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении.

Верхнего предела учебной нагрузки (педагогической работы) не установлено. Объем педагогической работы педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Объем педагогической работы педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.8. Уменьшение или увеличение педагогической нагрузки в течение года по сравнению с педагогической нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту педагогическую нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска

- изменения объема учебной нагрузки в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графиком, сокращением количества обучающихся, групп.

В указанных в подпункте "б" случаях для изменения педагогической нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. При установлении педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преимущество преподавания по годам обучения. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп и обучающихся. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагогических работников может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в Учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). В течение учебного года изменение определенных сторонами условий

трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся в учреждении вакантную должность или работу, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.13. Работодатель обязуется не устанавливать испытание при приеме на работу лиц, не достигших возраста 18 лет.

2.14. Работодатель обязуется осуществлять за счет собственных средств, при приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет, предварительный медицинский осмотр и в дальнейшем до достижения возраста 21 года — ежегодный медицинский осмотр.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

2.16. Работодатель, в соответствии со ст. 351.1 ТК РФ, должен предусмотреть отсутствие судимости, как обязательное условие допуска к трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних.

2.17. По соглашению сторон трудового договора возможно сокращение рабочего времени, которое производится путем ежедневного уменьшения обеденного перерыва, с последующим сокращением продолжительности одного рабочего дня в неделю. Сокращение продолжительности рабочего времени, предусмотренное настоящим коллективным договором, устанавливается без уменьшения размера оплаты труда.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Для педагогических работников организовывать повышение квалификации не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленными Федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. При направлении работника для повышения квалификации, нахождение независимой оценки квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки. При направлении работодателем

работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя. (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 — 176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 — 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения и по направлению работодателя). Данная льгота осуществляется работодателем за счет средств от приносящей доход деятельности.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Приказом Минобрнауки от 07.04.2014 г. № 276 «Об утверждении порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять работника и профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. (ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п.3 ст. 81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.5, ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: работники, совмещающие работу с успешным обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет обучаются, лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет. 4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.2. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.4. В соответствии со статьей 25 Закона Российской Федерации от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации», администрация обязуется в письменной

форме сообщать в органы службы занятости в установленный срок о ликвидации организации, сокращении численности и штата работников, введении режима неполного рабочего времени, а также представлять информацию о наличии вакантных рабочих мест (должностей), выполнении квоты для приема на работу инвалидов.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируются Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре». Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников ДЮСШ продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю.

Объем учебной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года и устанавливается локальным нормативным актом Учреждения. Учебная нагрузка педагогических работников определяется с учетом количества часов по учебным планам, образовательным программам, кадрового обеспечения учреждения. При составлении расписания учебных занятий администрация обязуется исключить нерациональные затраты времени педагогических работников, не допускать длительных перерывов между занятиями. Расписание учебных занятий согласовывается с отделом санитарного надзора Управления Роспотребнадзора по Томской области.

5.4. Служебной командировкой признается выполнение работ вне постоянного места работы и жительства. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ)

Время нахождения в пути, связанное с командировками, считается рабочим временем.

5.5. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем,
- по просьбе беременной женщины,
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским

заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 93 ТК РФ)

- по заявлению женщины или отца ребенка, бабушки, деда, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком (ч.3 ст. 258 ТК РФ), во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком;

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, методические занятия и т. д.), педагогические работники вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей неделе — один выходной день.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается коллективным договором или правилами внутреннего трудового распорядка. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд (ст.111 ТК РФ).

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или её подразделений. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час, как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке выходного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, когда праздничному дню предшествует выходной день в соответствии с графиками, а также в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, только с их письменного согласия и с соблюдением ограничений, предусмотренных законодательством.

5.11. Стороны признают работу в ночное время неблагоприятной для человека и подлежащей как компенсации в денежном выражении, так и регламентации возможностей по использованию работников в это время.

Ночной признается с 22 до 6 часов. Помимо компенсаций и ограничений, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором, работа в ночное время может быть ограничена работникам по медицинским показаниям.

Продолжительность работы в ночное время сокращается на один час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени. Это правило также распространяется на работников, которым уже установлена сокращенная продолжительность рабочего времени по иным основаниям.

На отдельных видах работ, где по условиям работы невозможно сокращение продолжительности ежедневной работы в ночное время, переработка компенсируется предоставлением дополнительного времени отдыха.

5.12. Время на переодевание, а также перерыва на завтрак, обед не входит в продолжительность рабочего времени. На производствах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочей смены без вычетов из заработной платы.

5.13. Летний период, не совпадающий с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего педагогической нагрузки до начала лета. График работы на лето утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в летнее время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.14. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

5.15. Работники, выполняющие работы по профессиям рабочих (уборщик служебных помещений, кладовщик, слесарь-ремонтник, сторож и др.) работают по графику сменности, который обеспечивает непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности, регулярные выходные дни для каждого работника, время отдыха не менее двойной продолжительности смены, порядок предоставления отгулов за переработку. Указанные графики являются приложением к коллективному договору (ст.103 ТК РФ)

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Ежегодный оплачиваемый отпуск для педагогических работников – 42 календарных дня, для остальных работников – 28 календарных дней. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ), при наличии экономии фонда заработной платы.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными условиями труда.

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 14 календарных дней.

5.17. Отпуск по заявлению работника переносится на другой срок, если ему своевременно не была произведена оплата за время отпуска.

Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо если работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной

платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Запрещается непредставление и неиспользование отпуска в течение двух лет подряд.

5.18. Работодатель обязуется:

5.18.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- за работу по графику при сменном режиме работы - 2 рабочих дня (календарных дня);
- за продолжительный стаж работы от 5 до 10 лет - 2 календарных дня;
- за длительный стаж работы в школе (за каждые 10 лет) – 2 календарных дня;
- при переезде на новое место жительства – до 3-х календарных дней;
- если работник не имел листка нетрудоспособности в течение календарного года – до 3-х календарных дней;
- родителям, чьи дети идут в начальные классы 1 сентября – 1 день.

5.18.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы, а при наличии финансовой возможности отпуск с сохранением заработной платы, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- свадьба работника - 3 календарных дня;
- смерть близких - 3 календарных дня;
- рождение ребенка - 3 календарных дня.

5.19. Дополнительные отпуска суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней. Работник имеет право использовать их отдельно от ежегодного оплачиваемого отпуска, в любой момент в течении года, по согласованию с администрацией. Суммирование этих отпусков допускается не более чем за 2 года. Компенсация при увольнении за неиспользованные дополнительные отпуска не выплачивается.

5.20. Время перерыва для отдыха и питания, а также график работы педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска», а также локальными нормативными актами Учреждения.

Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска» утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Положение размещается в доступном для работников месте. Форма и система оплаты труда определяются Положением об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска».

6.2. Заработная плата выплачивается два раза в месяц в сроки: за первую половину месяца 25 числа текущего месяца (по итогам первой половины отчетного месяца); за вторую половину месяца – 10 числа последующего месяца, путем перечисления денежных средств на счет в банке на условиях, определенных договором банковского счета. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим, праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Выплата заработной платы производится только в денежной форме.

6.3. Оплата труда работников в ночное время производится в повышенном размере, в размере 20 процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы).

6.4. Ежемесячно работнику выдаётся расчетный листок с указанием: составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; о размерах и об основаниях произведенных удержаний; об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

6.5.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере. Данная льгота осуществляется Работодателем за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.5.3 Возместить работникам материальный ущерб, причинённый в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 234 ТК РФ, в полном размере. Данная льгота осуществляется Работодателем за счет средств от приносящей доход деятельности.

6.5.4 Сохранить за работниками заработную плату в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоев, возникших по вине работодателя или в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатические условия).

6.6. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.7. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению о премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска», принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета (Приложение № 3);

6.8. Заработная плата работников Учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы, соответствующих профессиональных квалификационных групп.

6.9. По соглашению сторон минимальная оплата труда в Учреждении устанавливается не ниже размера минимальной заработной платы, определенного региональным соглашением, отраслевым соглашением.

В минимальный размер оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, а также премии и другие поощрительные выплаты.

Минимальная оплата труда в Учреждении в связи с сезонным колебанием цен снижению не подлежит.

- 6.10. Заработная плата каждого работника Учреждения зависит от его личного трудового вклада и качества труда и максимальным размером не ограничивается.
Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.
- 6.11. Оплата неполного рабочего дня, неполной рабочей недели, установленных в соответствии с законодательством или настоящим договором по инициативе работника, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки.
- 6.12. Работникам, которые выполняют задание работодателя вне места постоянной работы (находятся в служебной командировке), работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату по используемым для этих целей каналам связи за счет организации.
- 6.13. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад) (ст.112 ТК РФ).

VII. Гарантии и компенсации. Материальная помощь.

7. Стороны договорились, что работодатель:

- 7.1. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:
- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством; в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;
 - получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;
 - передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.
- 7.2. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам учреждения в соответствии с действующим законодательством.
- 7.3. Возмещает работнику расходы на стоматологические услуги в размере пяти тысяч рублей при наличии средств, из фонда средств, полученных от приносящей доход деятельности. Компенсация назначается работнику один раз в год.
- 7.4. Организует работникам комнату (место) для приема пищи.
- 7.5. Оказывает социальную помощь нуждающимся работникам Учреждения (единовременная материальная помощь) в соответствии с Положением о порядке оказания социальной помощи работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска» (Приложение №6).

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Ответственность за состояние условий и охраны труда в Учреждении берет на себя работодатель.
- 8.1. Работодатель обязуется:
- 8.1.1 Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда.
 - 8.1.2. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.3. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья учащихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.1.5. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.1.7. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227 – 230 ТК РФ).

8.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. 8.1.10. Осуществлять совместно с членами профкома контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.10. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению (ст. 370 ТК РФ).

8.1.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ).

IX. Гарантии профсоюзной деятельности

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

- 9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.
- 9.5. Работодатель обязан предоставлять профкому помещение для проведения собраний, заседаний, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере одного процента. Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.
- 9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего 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 и других мероприятиях.
- 9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.
- 9.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.
- 9.10. Работодатель принимает с учетом мнения профкома локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснования к нему в профком.

Х. Обязательства профкома

10. Профком обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

Перечень приложений к коллективному договору:

Приложение №1 – Положение об оплате труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска»

Приложение №2 – Правила внутреннего трудового распорядка работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска»

Приложение №3 – Положение о премировании работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска»

Приложение №4 – Положение об организации охраны труда работников Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска»

Приложение №5 – Форма графика дежурств

Приложение №6 – Положение о порядке оказания социальной помощи работникам Муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа зимних видов спорта города Томска»