От Работников
Председатель первичной профсоюзной Организации МБУДО ДЮСШ №3 г.Североморск
Ботюк **Ботюк И.В.**
«31»декабря 2019 г.

От Работодателя
И.о.директора МБУДО ДЮСШ №3 г.Североморск
А.Г.Ухарева
«31»декабря 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №3 г.Североморск

на 2020-2023 годы

Коллективный договор на период с «01» января 2020 года по «31» декабря 2023 года прошел утвердительную регистрацию в МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

Регистрационный №6/2020 от 14.01.2020

(должность, ФИО)

Министерство труда и социального развития Мурманской области
Уведомительная регистрация коллективных договоров

г.Североморск
2019 г.

Разделы

Раздел 1 Общие положения
Раздел 2 Обязательства представителей сторон
Раздел 3 Развитие социального партнерства и участие первичной профсоюзной организации в управлении МБУДО ДЮСШ № 3
Раздел 4 Трудовые отношения.
4.1. Возникновение трудовых отношений
4.2. Изменение трудовых отношений
4.3. Прекращение трудовых отношений
Раздел 5 Оплата труда
5.1. Оплата труда и нормы труда
5.2. Гарантии и компенсации
Раздел 6 Рабочее время и время отдыха
Раздел 7 Условия и охрана труда
Раздел 8 Содействие занятости, гарантии при возможном высвобождении. Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров
Раздел 9 Дополнительные льготы работникам и членам их семей
Раздел 10 Защита персональных данных работников
Раздел 11 Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза
Раздел 12 Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора
Раздел 13 Порядок внесения дополнений и изменений
Раздел 14 Заключительные положения
Приложения к коллективному договору

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в МБУДО ДЮСШ № 3 г. Североморск между работниками и работодателем в лице их представителей на основе согласования интересов сторон данного договора и соблюдения взаимных обязательств.

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым Кодексом РФ (ТК РФ), законом РФ «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях", федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с дополнениями и изменениями), федеральным законом от 27.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Уставом ДЮСШ № 3 и направлен на сохранение и улучшение необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников по сравнению с трудовым законодательством, упорядочение взаимных обязательств между работодателем и трудовым коллективом, обеспечение и улучшение условий труда, быта и отдыха работников МБУДО ДЮСШ № 3, развитие их творческой инициативы, а также обеспечение стабильной и эффективной деятельности образовательной организации

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель, в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеской спортивной школы № 3 г. Североморск (далее Работодатель).
- Работники ДЮСШ № 3 г. Североморск, в лице представителя трудового коллектива – председателя первичной профсоюзной организации МБУДО ДЮСШ № 3 г.Североморск (далее Работники)

1.4. Предметом настоящего коллективного договора являются конкретизированный, с учетом финансово-экономического положения Работодателя, взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшение условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами, а также основные положения трудового законодательства, имеющие наибольшее значение для работников учреждения и являющиеся наиболее актуальными для учреждения в целом,

1.5. Коллектив работников поручает первичной профсоюзной организации МБУДО ДЮСШ № 3 г.Североморск, в лице председателя, представлять свои интересы во взаимоотношениях с работодателем, обусловленных настоящим договором, а Работодатель признает профсоюзный комитет единственным представителем трудового коллектива МБУДО ДЮСШ № 3 г.Североморск по данному Коллективному договору.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников ДЮСШ № 3 г. Североморск.

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

1.8. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется администраций, трудовым коллективом, их вышестоящими органами и соответствующими органами по труду.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем.

1.10. Стороны коллективного договора определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками учреждения и через профсоюзный комитет:

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе ДЮСШ № 3, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- учет мнения профсоюзного комитета ДЮСШ № 3 в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

1.11. Работодатель учитывает мнение профсоюзного комитета ДЮСШ № 3 при принятии следующих локальных нормативных актов:

- правил внутреннего трудового распорядка;
- соглашения по охране труда;
- перечня должностей работников с ненормированным рабочим днём для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- положения об оплате труда работников ДЮСШ № 3.
- перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты;

1.12. В течение срока действия коллективного договора по взаимному соглашению в настоящий коллективный договор могут быть внесены поправки, изменения и дополнения. Изменения и дополнения оформляются как приложения к коллективному договору, подписываются сторонами и являются неотъемлемой частью коллективного договора.

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

1.14. Стороны не вправе в течение срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.15. Коллективный договор вступает в силу с 01.01.2020 года и действует по 31 декабря 2023 года.

Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01 октября 2023 года.

1.16.Текст коллективного договора, после уведомительной регистрации, доводится до всех работников, размещается на официальном сайте ДЮСШ № 3.

1.17. Неотъемлемой частью коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.18. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

2. Обязательства представителей сторон

Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие ДЮСШ № 3 Стороны договорились:

Профком обязуется:

2.1. Представлять и защищать права и интересы Работников по социально-трудовым вопросам, в том числе при разработке и согласовании проектов нормативных правовых актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы Работников.

2.2. Осуществлять контроль над соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации Работников.

2.4. Совместно с Работодателем и Работниками разрабатывать меры по защите персональных данных Работников.

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

2.6. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

2.7. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

2.8. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.9. Содействовать предотвращению в ДЮСШ № 3 коллективных трудовых споров при выполнении Работодателем обязательств, включенных в коллективный договор.

2.10. Содействовать в проведении специальной оценки условий труда.

Работодатель обязуется:

2.11. Организовать систематическую работу по повышению квалификации тренеров-преподавателей.

2.12. Обеспечить устойчивую и ритмичную деятельность ДЮСШ № 3.

2.13. Создать условия для безопасного и высокоэффективного труда.

2.14. Обеспечить сохранность имущества спортивной школы.

2.15. Учитывать мнения профсоюзного комитета по проектам текущих и перспективных программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

3. Развитие социального партнерства и участие профсоюзного комитета в управлении ДЮСШ № 3

В целях развития социального партнерства Стороны обязуются:

3.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим коллективным договором обязательства и договоренности.

3.2.В целях повышения эффективности коллективно-договорного регулирования содействовать принятию локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в том числе при установлении либо изменении условий, норм и оплаты труда по согласованию с первичной профсоюзной организацией.

3.3. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников ДЮСШ № 3.

3.4. Обеспечивать участие представителей другой стороны Коллективного договора при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием Коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников.

3.5. Регулярно отчитываться перед коллективом ДЮСШ № 3 по результатам выполнения Коллективного договора.

3.6. Проводить совместную деятельность по реализации молодежной политики в ДЮСШ № 3:

– проведение работы с молодыми специалистами с целью закрепления их в организации;

– содействие повышению их профессиональной квалификации и карьерному росту;
– обеспечение их правовой и социальной защищенности;
– организация работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
– закрепление наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в ДЮСШ № 3;

4. Трудовые отношения. Порядок возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.

4.1. Возникновение трудовых отношений.

4.1.1. Трудовые отношения между Работодателем и Работником регулируются трудовым законодательством РФ, Уставом ДЮСШ № 3, настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, локальными нормативными актами организации.

4.1.2. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что трудовой договор с работниками ДЮСШ № 3 заключается в письменной форме, в двух экземплярах. Со штатными работниками трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок. Один экземпляр Работодатель передает Работнику. Экземпляр трудового договора, хранящийся у Работодателя, должен содержать подпись Работника о получении своего экземпляра.

4.1.3. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

4.1.4. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.1.5. Работодатель обеспечивает заключение в письменной форме с работниками МБУДО ДЮСШ № 3 трудового договора, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, условия труда, а также меры социальной поддержки. В трудовом договоре должны быть предусмотрены в том числе, такие обязательные условия оплаты труда как:

– размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые Работнику за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц или за установленную норму труда.
– размер выплат компенсационного характера;
– выплаты стимулирующего характера согласно «Положения об

установлении стимулирующих выплат»;

– режим и продолжительность рабочего времени, а также другие обязательные условия, установленные частью второй статьи 57 Трудового кодекса РФ.

Обязательным для включения в трудовой договор с тренером-преподавателем является условие об обязанности тренера-преподавателя соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (обучающимся).

4.1.6. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей устанавливается ежегодно согласно Учебному плану и утверждается локальным нормативным актом. Изменение объема учебной нагрузки в течение года возможно сторонами только с письменного согласия Работника.

Работодатель должен ознакомить тренеров-преподавателей до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

4.1.7. Работодатель обеспечивает своевременное уведомление Работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора, не позднее, чем за два месяца до их введения. Работодатель обеспечивает своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающих уровень прав и гарантий Работника, установленный трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором, являются недействительными и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с Работником.

4.1.8. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом ДЮСШ № 3, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными нормативными актами, действующими в организации.

4.1.9. При необходимости для принимаемого работника может устанавливаться испытательный (до трех месяцев) срок, для руководящих должностей (до шести месяцев).

4.1.10. Педагогические работники ДЮСШ № 3, включая руководителя и его заместителей, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут осуществлять в ДЮСШ № 3 на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в учебно-тренировочных группах по виду спорта, которая не считается внешним совместительством.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных

организаций осуществляется с учетом мнения первичной профсоюзной организации ДЮСШ № 3 и при условии, что все тренеры-преподаватели, для которых ДЮСШ № 3 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

4.1.11. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам-преподавателям.

4.2.Изменение трудовых отношений

4.2.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается как по инициативе Работодателя, так и по инициативе Работника. Изменения вносятся при переводе на другую работу как постоянного, так и временного характера, а также в соответствии с медицинским заключением, изменением определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, и в других случаях, предусмотренных законом.

4.2.2. Порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора установлен Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО ДЮСШ № 3, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3. Прекращение трудовых отношений

4.3.1. Порядок прекращения трудовых отношений в ДЮСШ № 3 установлен Правилами внутреннего трудового распорядка МБУДО ДЮСШ № 3, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.3.2. Трудовой договор может быть в любой момент прекращен по соглашению сторон в соответствии с п.1.части 1 ст.77 ТК РФ). Инициатором расторжения договора по данному основанию может являться как Работник, так и Работодатель.

4.3.3. Трудовой договор может быть расторгнут по инициативе Работодателя в соответствии со ст.81 ТК РФ.

4.3.4. Основанием для прекращения трудового договора может являться истечение его срока (п.2 ч.1 ст. 77 ТКРФ) в случаях, если договор заключен на определенный срок.

4.3.5. Работник вправе расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (собственному желанию) в соответствии с п.3 ст.77 ТК РФ, предупредив Работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если законом не установлен иной срок.

4.3.6. Трудовой договор с Работником может быть прекращен с его согласия и по его просьбе в порядке перевода к другому работодателю в соответствии с п.5 ч.1 ст.77 ТК РФ.

4.3.7. Трудовой договор с Работником может быть прекращен и по другим основаниям согласно статье 77 ТК РФ.

4.3.8. Дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются:

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

4.3.9. Работодатель обязуется увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части первой ст. 81 ТК РФ, производить с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.3.10 Стороны договорились, что в случае предстоящего сокращения штатов Работники должны быть предупреждены об увольнении не менее чем за 2 месяца.

4.3.11. Кроме лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при сокращении штатов имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в организации свыше 10 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 14-лет или ребенка-инвалида до 18 лет.

4.3.12. Высвобожденным работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, или штата работников организации (ст.180 ТК РФ).

4.3.13. В день прекращения трудового договора Работодатель обязан выдать Работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

Раздел 5. Оплата труда.

5.1. Оплата труда и нормы труда.

При регулировании вопросов оплаты труда Работников ДЮСШ № 3 стороны исходят из того, что:

5.1.1. Система оплаты труда предусматривает гласность норм и правил начисления, своевременность доведения до Работников появляющихся изменений, своевременность выплат.

5.1.2. Фонд оплаты труда Работников МБУДО ДЮСШ № 3 формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств.

5.1.3. Оплата труда Работников ДЮСШ № 3 осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников ДЮСШ № 3», разработанным с участием выборного органа первичной профсоюзной

организации ДЮСШ № 3 и принятом на общем собрании трудового коллектива.

5.1.4. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

5.1.5. Должностные оклады педагогических и других Работников устанавливаются в соответствии с профессиональными квалификационными группами с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации.

5.1.6. Работникам производится выплата надбавок стимулирующего характера за выполнение основных показателей и критериев оценки эффективности деятельности в порядке и на условиях, предусмотренных «Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДЮСШ № 3).

При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы Работодатель учитывает основные принципы: принцип объективности, принцип предсказуемости, принцип адекватности, принцип своевременности, принцип справедливости, принцип прозрачности.

5.1.7. Работодатель обеспечивает Работникам равную оплату за равный труд и не допускает какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами Работников.

5.1.7. В случаях, когда размер оплаты труда Работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;
- при получении образования – со дня получения документа об образовании;
- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

При наступлении у Работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплаты заработной платы (в более высоком размере) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.1.8. Выплата заработной платы в ДЮСШ № 3 производится в денежной форме в рублях, путем перечисления денежных средств на банковские карточки Работников по их личному заявлению, 2 раза в месяц: 9 и 24 числа каждого месяца.

5.1.9. К заработной плате начисляются районный коэффициент в размере

1,5 и процентная надбавка в размере 80 % за работу в районах Крайнего Севера.

5.1.10. При выплате заработной платы Работодатель обязуется в письменной форме извещать каждого работника в форме расчетного листка о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок выдается работнику в день выплаты заработной платы (9 числа каждого месяца).

5.1.11. Удержания из заработной платы Работника Работодатель обязуется производить только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами или по заявлению работника.

5.1.12. Минимальный размер заработной платы Работников ДЮСШ № 3 не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда, устанавливаемый Правительством Мурманской области.

5.1.13. При совмещении профессий (должностей) или выполнении обязанностей временно отсутствующих работников без освобождения от своей основной работы устанавливаются доплаты за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличения объема работы в соответствии со ст.151 Трудового кодекса Российской Федерации в порядке и размере, установленном «Положением об оплате труда работников ДЮСШ № 3».

5.1.14. Привлечение работника к сверхурочной работе и в выходные дни по производственной необходимости производится только с согласия самого работающего.

5.1.15. Работодатель осуществляет оплату труда работников в ночное время (с 22.00 до 06.00) в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях – в размере 35 % часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

5.1.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.1.17. При работе по совместительству заключаются отдельные трудовые договоры.

5.1.18. Работодатель обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

5.1.19. Работодатель утверждает с учетом мнения первичной профсоюзной организации Перечень профессий работников, занятых на работах с вредными условиями труда, согласно результатов проведенной специальной оценки условий труда (Приложение № 2).

Оплата труда работников, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, устанавливается в повышенном размере в порядке, определенном «Положением об оплате труда работников ДЮСШ №3».

Работникам предоставляются и иные гарантии и компенсации согласно статьям 92,117 ТК РФ.

5.1.20. Оплата труда педагогических работников, имеющих квалификационную категорию, осуществляется с учетом квалификационной категории в порядке и размере определенном «Положением об оплате труда работников ДЮСШ №3».

5.1.21. За Работниками ДЮСШ № 3, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего Коллективного договора по вине Работодателя, а также за Работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ сохраняется заработная плата в полном размере.

5.1.22.При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работодателя оплата труда производится в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени в соответствии со ст.155 ТК РФ.

5.1.23. При невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по причинам, не зависящим от работодателя и работника, за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени в соответствии со ст.155 ТК РФ.

5.1.24.При невыполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине Работника оплата труда производится в соответствии с объемом выполненной работы.

5.1.25. Введение новых условий оплаты труда или изменение условий оплаты труда, которые влекут понижение всех видов оплаты труда работников, не допускается без согласования с первичной профсоюзной организацией и без предварительного (не позднее чем за два месяца) уведомления работников.

5.1.27. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель организации.

5.1.28. Трудовой коллектив через профсоюзный комитет осуществляет контроль над своевременным вводом в действие новых приказов и директив по оплате труда, правильной и полной выплатой заработной платы.

5.1.29. Трудовой коллектив ДЮСШ № 3 ходатайствует перед администрацией о поощрении (награждении) работников за высокие результаты труда, присвоение почётного звания.

5.2. Гарантии и компенсации.

Стороны пришли к Соглашению о том, что:

5.2.1. Работодатель обязуется при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТКРФ) либо сокращением численности или штата работников (пункт 2 части первой статьи 81 ТКРФ) выплачивать увольняемому Работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка, сохранять средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В исключительных случаях за работником сохраняется средний месячный заработок в течение четвертого, пятого и шестого месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости при условии, если в месячный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

5.2.2. Работодатель обязуется выплачивать работнику выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТКРФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТКРФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТКРФ).

5.2.3. Работодатель обязуется при временной нетрудоспособности выплачивать работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами.

5.2.4. Работодатель обязуется на время прохождения периодического медицинского осмотра (обследования) за работниками, обязанными проходить такой осмотр (обследование), сохранять средний заработок по месту работы.

5.2.5. Работодатель обязуется осуществлять обязательное социальное страхование работников.

5.2.6. Работодатель обязуется обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

5.2.7. Работодатель обязуется возмещать работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности

трудиться – незаконного (по решению суда) отстранения от работы или увольнения; отказа от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе.

5.2.8. Работодатель обеспечивает полную регистрацию в системе персонифицированного учета, своевременное предоставления в органы Пенсионного фонда РФ достоверных сведений о стаже, заработке и страховых взносах Работников.

Раздел 6. Рабочее время и время отдыха.

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха пришли к соглашению о том, что:

6.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников ДЮСШ № 3 определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов и оговаривается в трудовом договоре.

6.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала ДЮСШ № 3 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени:

Мужчины – 40 часов, женщины – 36 часов в неделю.

6.3. Тренерам-преподавателям и старшим тренерам-преподавателям организаций, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам норма часов учебной (преподавательской) работы устанавливается 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

6.4. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других Работников ДЮСШ № 3 определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждённым директором ДЮСШ № 3, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями Работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом организации.

6.5. Работодатель ведет учет рабочего времени всех Работников организации.

6.6. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.7. Педагогам, по возможности, предусматривается один день в

неделю для методической работы и повышения квалификации.

6.8. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, тренерского совета, родительского собрания и т.п.) тренеры-преподаватели вправе использовать для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям.

6.9. Работа в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. Привлечение работников организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях:

- для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа ДЮСШ;
- для организации проведения культурных и спортивно-массовых мероприятий.

по письменному распоряжению директора ДЮСШ № 3 с письменного согласия Работника и с учетом мнения профсоюзного комитета ДЮСШ № 3.

6.10. При привлечении работников к работе в выходной и нерабочий праздничный день для участия в организации и проведения культурных, спортивно - массовых мероприятий, а также в связи с выездом за пределы города для сопровождения детей, участвующих в областных, всероссийских, международных соревнований по их желанию предоставляется другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

6.11. Работодатель устанавливает ненормированный рабочий день работникам согласно Перечню должностей с ненормированным рабочим днем (**Приложение № 1).**

6.12. Установление неполной нагрузки производится только с письменного согласия работника.

6.13. Расписание занятий тренеров-преподавателей составляется с учётом рационального использования рабочего времени педагога.

6.14. Накануне праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

6.15. Администрация вправе задействовать работников ДЮСШ № 3 на выполнении ремонтных работ, не требующих специальных знаний. Тренеры-преподаватели и сотрудники учреждения принимают активное участие в подготовке к новому учебному году спортивных баз, в пределах установленной им нормы рабочего времени.

6.16. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым директором МБУДО ДЮСШ № 3 с учётом мнения первичной профсоюзной

организации, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Изменения графика отпусков Работодатель может осуществлять с согласия Работника и по согласованию с первичной профсоюзной организацией ДЮСШ №3. Перенос отпуска, разделение и отзыв производится с согласия работника.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется следующей продолжительностью:

- работникам, не связанным с преподавательской деятельностью – в количестве 28 календарных дней;
- педагогическим работникам – в количестве 42 календарных дней;

Всем Работникам ДЮСШ № 3 предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районе Крайнего Севера в количестве 24 календарных дней.

Работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день согласно Приложению № 1.

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется суммированием ежегодного основного и дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков допускается не более чем за два года. При этом общая продолжительность предоставляемого отпуска не должна превышать шести месяцев, включая время отпуска без сохранения заработной платы, необходимое для проезда к месту использования отпуска и обратно. Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному оплачиваемому отпуску на следующий год.

В случаях переноса ежегодного оплачиваемого отпуска, в том числе, если Работнику своевременно не была произведена оплата за время отпуска, Работнику предоставляется право выбора новой даты начала отпуска.

По соглашению сторон и при наличии финансовых возможностей часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, может быть заменена денежной компенсацией.

Отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев непрерывной работы в ДЮСШ № 3.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам – перед отпуском по беременности и родам или

непосредственно после него;

- работникам в возрасте до 18 лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.
- по желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от стажа его непрерывной работы в ДЮСШ № 3;

Лицам, работающим по совместительству, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется одновременно с отпуском по основной работе.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной в ДЮСШ № 3.

По просьбе одного из работающих родителей (опекуна, попечителя) предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск или его часть (не менее 14 календарных дней) для сопровождения ребенка в возрасте до восемнадцати лет, поступающего в образовательные учреждения среднего или высшего профессионального образования, расположенные в другой местности. При наличии двух и более детей отпуск для указанной цели предоставляется один раз для каждого ребенка.

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

6.17. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность данного отпуска определена **Приложением № 2** к коллективному договору.

6.18. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье до 5 дней;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу до 10 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 5 дней;
- для проводов детей в армию до 3 дней;
- для регистрации брака до 5 дней;
- в случаях смерти близких родственников до 5 дней;
- работающим пенсионерам по старости до 14 дней;
- участникам ВОВ – 35 дней;
- родителям, жёнам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 дней;
- работающим инвалидам до 60 дней;

6.19. Педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и

Уставом учреждения.

6.22. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.23. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы Работодатель предоставляет дополнительные отпуска в количестве согласно ТК РФ.

Раздел 7. Условия и охрана труда.

Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников ДЮСШ № 3 в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

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

7.1.Обеспечивает и создает безопасные условия, отвечающие требованиям сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний (ст.219 ТК РФ), несет ответственность в установленном законом порядке за возмещение вреда, причиненного работнику трудовым увечьем или профессиональным заболеванием,

7.2.Обеспечивает качественное обучение и проведение всех видов инструктажей по технике безопасности работников, противопожарной безопасности, охране труда,

7.3.Обеспечивает работников средствами индивидуальной защиты, моющими и дезинфицирующими средствами,

- организует профилактические прививки и ежегодные медицинские осмотры педагогических работников,
- обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет школы,
- обеспечивает обязательное медицинское страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом,
- сохраняет место работы (должность) и средний заработок за работниками школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ),
- проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет,
- в случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его

жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка,

- разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждую профессию,
- обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда,
- создает в школе комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить работники и работодатель,
- возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей,
- осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда.

7.1.1.Организовывать работу по созданию и обеспечению условий проведения образовательного процесса в соответствии с действующим законодательством о труде, межотраслевыми и ведомственными нормативными документами и иными локальными актами по охране труда и Уставом МБУДО ДЮСШ № 3.

7.1.1. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

7.1.2. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.1.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.1.4. Создать условия для прохождения медицинских осмотров работникам. Уклонение работника от медицинского осмотра без уважительной причины рассматривается как нарушение трудовой дисциплины, и к таким работникам применяются меры административного воздействия.

Работники, не прошедшие обязательный медицинский осмотр (как предварительный, так и периодический не допускаются к исполнению ими трудовых обязанностей.

7.1.5. Выделять средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, проведение медицинских осмотров (предварительных при поступлении на работу и периодических ежегодных).

7.1.6. Обеспечивать режим труда и отдыха Работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.1.7. Обеспечивать безопасную эксплуатацию спортивного оборудования и принимать меры по приведению их в соответствие с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда.

7.1.8. Соблюдать требования санитарно-гигиенических норм температурный, воздушный, световой, противопожарный режим согласно гигиеническим требованиям (постановление главного санитарного врача РФ от 04.07.2014 г. № 41 СанПин 2.4.4.3172-14).

7.1.9. Обеспечивать расследование и учет в установленном законодательством порядке несчастных случаев на производстве, а также с обучающимися при проведении образовательной деятельности.

7.2. Работники обязуются:

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

7.2.2. Соблюдать требования по технике безопасности и производственной санитарии, предусмотренные законодательством и иными нормативными актами, выполнять указания Федеральных органов исполнительной власти всех уровней.

7.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

7.2.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

7.2.5. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.

7.2.6. Содержать в исправном состоянии спортивное оборудование и инвентарь. О любой неполадке немедленно сообщить директору ДЮСШ №3.

7.2.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.2.8.Обеспечить безопасное проведение учебно-тренировочных занятий в здании спортивной школы и в условиях спортивно-оздоровительного лагеря, во время соревнований, учебно-тренировочных сборов и т.д.,

Тренеры-преподаватели спортивной школы несут ответственность за жизнь и здоровье учащихся на занятиях, соревнованиях, учебно-тренировочных сборах, во время культурно-массовых мероприятий, в поездках на соревнования, в период лагерной смены и т.д.

7.3.Профсоюз обязуется:

7.3.1. Контролировать состояние условий и охраны труда и выполнение соглашения по охране труда.

7.3.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организации.

7.3.3. Осуществлять защитные функции по соблюдению прав Работников на здоровые и безопасные условия труда, гарантии и компенсации Работникам, занятым во вредных и (или) опасных условиях труда.

7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченных лиц по охране труда.

Раздел 8. Содействие занятости, гарантии при возможно высвобождении. Повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров.

Работодатель обязуется:

8.1.2.Проводить анализ кадрового состава, потребность в кадрах с учетом квалификации.

8.1.3. Принимать меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников ДЮСШ № 3, качества кадрового потенциала организации, создавать необходимые безопасные и комфортные условий труда для работников ДЮСШ № 3.

8.1.4. Сообщать в письменной форме первичной профсоюзной организации о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до его начала.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

8.1.5. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения и сокращением численности или штата производить с учётом мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

8.1.6. Стороны договорились, что:

- они совместно разрабатывают программы (планы) обеспечения занятости, содействуют снижению текучести кадров в ДЮСШ № 3, повышению уровня их квалификации, созданию условий для непрерывного профессионального образования работников.
- при проведении структурных изменений и сокращении штата или численности заранее планируют трудоустройство высвобождаемых работников.
- при сокращении численности или штата преимущественное право на

оставление на работе при равной производительности труда и квалификации отдаётся:

- семейным при наличии двух или более иждивенцев, находящихся на полном содержании работника, для которых его заработок является постоянным и основным источником средств к существованию;
- лицам, в семьях которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившие в данной организации трудовые увечья;
- инвалидам ВОВ и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя;
- лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшим в МБУДО ДЮСШ № 3 свыше 10 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет, родителям, воспитывающим детей – инвалидов до 18 лет;
- награжденным государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- молодым специалистам, имеющим стаж менее 1 года.

Высвобождаемым работникам при сокращении численности или штата выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также сохраняется месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения с зачётом выходного пособия. За указанными работниками сохраняется средний месячный заработок в течение четвертого, пятого и шестого месяцев по решению службы занятости ЗАТО г.Североморск при условии, что в месячный срок после увольнения работник встал на учет в службе занятости и не был ими трудоустроен. Также за сокращенными работниками оставляется преимущественное право на работу при проявлении вакансий в МБУДО ДЮСШ № 3.

При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работникам предлагается другая имеющаяся работа, соответствующая его квалификации.

8.1.7. Профсоюз представляет и защищает права и интересы Работников по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждений, сокращении численности или штата работников учреждений.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1.8. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУДО ДЮСШ № 3.

8.1.9. Работодатель, с учётом мнения трудового коллектива, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год, учитывая перспективы развития

МБУДО ДЮСШ № 3.

8.1.10. Профсоюзный комитет первичной профсоюзной организации ДЮСШ № 3 осуществляет контроль над соблюдением социальных гарантий Работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством.

Работодатель обязуется:

8.1.11. Обеспечить право Работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование.

8.1.12. Обеспечить условия для повышения квалификации Работников в соответствии с утвержденным графиком, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза в 3 года для каждого тренера-преподавателя.

8.1.13. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

При направлении работника для повышения квалификации в другую местность оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки;

Раздел 9. Дополнительные льготы работникам и членам их семей

9.1. Оплачивать работникам и неработающим членам их семей один раз в два года за счёт предприятия стоимость проезда скорым поездом, купейным вагоном, самолетом, а также личным транспортом к месту использования отпуска на территории России и обратно. Оплата стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно производится перед отъездом в отпуск исходя из примерной стоимости проезда на основании заявления работника. Окончательный расчёт производится по возвращении работника из отпуска на основании представленных именных проездных документов (билетов) или других документов, подтверждающих проведение отпуска в другой местности.

Примечание: к неработающим членам семьи работника, на которых распространяются указанная компенсация, относятся: несовершеннолетние дети, находящиеся на иждивении и проживающие совместно с работником, учащиеся, студенты, находящиеся на дневной форме обучения (до 23 лет).

9.2. При переезде работника на постоянное место жительства из районов Крайнего Севера оказывать помощь в размере, установленном законом РФ. Оплачивать стоимость проезда работников и членов его семьи в пределах территории РФ по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше 5 тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки ж/д транспортом;

оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте работы.

Раздел 10. Защита персональных данных работников.

Стороны договорились, что в целях обеспечения прав и свобод работников:

10.1. Работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать общие требования, предусмотренные ст.86 ТК РФ.

10.2. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается Положением о защите персональных данных работников ДЮДСШ № 3.

10.3. При передаче персональных данных работника Работодатель обязуется соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами;
- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;
- предупредить лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены.
- разрешать доступ к персональным данным работников только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;
- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;
- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами, и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций (ст. 88 ТК РФ).

10.4. В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- полную информацию об их персональных данных и обработке этих данных;
- свободный бесплатный доступ к своим персональным данным, включая право на получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

- требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных, а также данных, обработанных с нарушением требований ТК РФ или иного федерального закона. При отказе работодателя исключить или исправить персональные данные работника он имеет право заявить в письменной форме работодателю о своем несогласии с соответствующим обоснованием такого несогласия.
- требование об извещении работодателем всех лиц, которым ранее были сообщены неверные или неполные персональные данные работника, обо всех произведенных в них исключениях, исправлениях или дополнениях;

Раздел 11. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза.

Стороны договорились о том, что:

11.1. 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.

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

11.3.Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4.Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, подпункту «б» пункта 3 и пункту 5 статья 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома.

11.5.Работодатель обязан предоставить профкому, независимо от численности работников, безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

11.6.Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений через Централизованную бухгалтерию Управления образования.

В случае, если работник (не являющийся членом профсоюзной организации), 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 1%.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной

профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7.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.

11.8.Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.9.Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.10.Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление систем оплаты труда;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- утверждение формы расчетного листка;
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзного комитета ДЮСШ № 3:

11.11.Работники, входящие в состав профсоюзного комитета ДЮСШ № 3, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия профсоюзного комитета.

11.12. Перемещение или временный перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе Работодателя не может

производиться без предварительного согласия профсоюзного комитета.

11.13. Увольнение по инициативе Работодателя по основаниям не связанным с виновными действиями работников входящих в состав профсоюзного комитета ДЮСШ № 3 допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета ДЮСШ № 3.

Раздел 12. Контроль над выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.

Стороны договорились, что:

12.1. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также Комитетом по труду и занятости населения Мурманской области.

12.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в Комитет по труду и занятости населения Мурманской области.

Стороны совместно:

12.3.Разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.4. Осуществляют контроль над регистрацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников в декабре текущего года.

12.5. Рассматривают в месячный срок все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.6. 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.

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

Раздел 13. Порядок внесения дополнений и изменений.

13.1. При наступлении условий, требующих дополнять или изменять коллективный договор, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения о возобновлении переговоров.

13.2. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия договора в одностороннем порядке прекратить действие принятых обязательств.

13.3. По инициативе одной из сторон администрация и трудовой коллектив должен начать вести переговоры о заключении нового

коллективного договора за три месяцы до истечения срока действия настоящего.

13.4. От имени коллектива поручает подписать настоящий коллективный договор председателю первичной профсоюзной организации ДЮСШ № 3, от имени Работодателя – директору спортивной школы.

Раздел 14. Заключительные положения.

14.1. Настоящий Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания и действует до 31 декабря 2023 года.

14.2. Стороны, по договоренности, имеют право продлить действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

14.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

14.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации – до ее окончания.

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

При реорганизации или смене форм собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до 3 лет.

14.5 При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

14.6. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора при условии выполнения работодателем его обязанностей работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

14.7.В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.

14.8.Стороны освобождаются от ответственности за частичное или полное неисполнение обязательств по настоящему Коллективному договору, если неисполнение явилось следствием наступления чрезвычайных и непредотвратимых при данных условиях обстоятельств (непреодолимой силы) и если эти обстоятельства непосредственно повлияли на исполнение настоящего Договора. При этом сроки исполнения обязательств по настоящему Договору отодвигаются соразмерно времени, в течение которого действовали упомянутые обстоятельства.

Коллективный договор принят на общем собрании работников МБУДО ДЮСШ № 3
протокол № 12 от «31» 12 2019 г.

Приложение № 1
к Коллективному договору Муниципального
бюджетного учреждения дополнительного
образования Детско-юношеской спортивной
школы № 3 г.Североморск на 2020 – 2023 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

работников МБУДО ДЮСШ № 3, которым в соответствии со ст.101 ТК РФ устанавливается ненормированный рабочий день и продолжительность отпуска за ненормированный рабочий день.

№ п/п	Наименование должности	Ф И О	Продолжительность отпуск за ненормированный календарный день, кол-во дней
1	Заместитель директора по УВР	Ухарева А.Г.	6
2	Заместитель директора по АХР	Дронова Е.В.	6

Приложение № 2
к Коллективному договору Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Детско-юношеской спортивной школы № 3 г.Североморск на 2020 – 2023 годы

ПЕРЕЧЕНЬ

профессий работников МБУДО ДЮСШ № 3,
условия труда которых отнесены к вредным по результатам специальной оценки условий труда

№ п/п	Наименование должности	Вредный фактор	Класс условий труда	Условия предоставления компенсации
1	Тренер-преподаватель по хоккею	Параметры микроклимата (температура воздуха)	3.1	Фактически отработанные смены на ледовой площадке
2	Тренер-преподаватель по фигурному катанию	Параметры микроклимата (температура воздуха)	3.1	Фактически отработанные смены на ледовой площадке

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
УСИЛЕННОЙ КВАЛИФИЦИРОВАННОЙ
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 7a 3d 52 d6 6f 08 77 fc bd 1b ca f7 46 c7 bd 6c 52 5d 4c 00
Владелец: Жбанов Алексей Сергеевич
Действителен: с 09.08.2021 до 09.11.2022

В данной пачке прошнуровано и скреплено печатью
30 (тридцать
листа(ов)

И.о.директора МБУ ДО ДЮСШ №3

А.В.Захарева