

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 1»
Г. ДЗЕРЖИНСКА НИЖЕГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2015 – 2018 год

Представитель работодателя

Директор

муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования детей

«Детско-юношеская спортивная школа № 1»



Папертев

Представитель работников

Председатель совета трудового коллектива

муниципального бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования детей

«Детско-юношеская спортивная школа № 1»

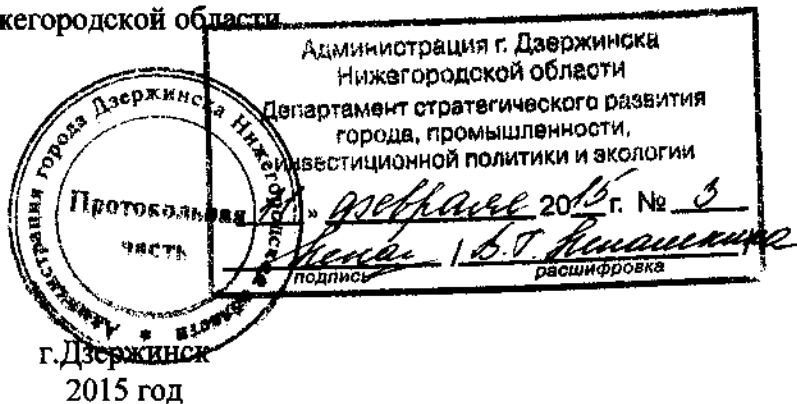
И.А. Попова

Принят на общем собрании работников

МБОУ ДОД «ДЮСШ № 1»

Протокол № 1 от «19» января 2015 г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в администрации г. Дзержинска Нижегородской области.



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 1» (далее по тексту «ДЮСШ № 1»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы 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.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

- работники «ДЮСШ № 1» учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя – Поповой Ирины Анатольевны (председатель совета трудового коллектива) (далее – работники).

- работодатель – в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора «ДЮСШ № 1» Эдуарда Алексеевича Папертева (далее – работодатель);

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников «ДЮСШ № 1».

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования «ДЮСШ № 1», реорганизации «ДЮСШ № 1» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором «ДЮСШ № 1».

1.8. При смене формы собственности «ДЮСШ № 1» коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При реорганизации «ДЮСШ № 1» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.10. При реорганизации или смене формы собственности «ДЮСШ № 1» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.12. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников «ДЮСШ № 1».

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

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует до подписания нового коллективного договора.

1.17. Предметом настоящего договора являются:

1.17.1. Дополнительные по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения;

1.17.2. Положения, конкретизирующие нормативные правовые акты, соглашения по вопросам, определенным сторонами.

1.17.3. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное совета трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- положение о премировании работников;
- положение комиссии по трудовым спорам;
- положение по охране труда и технике безопасности;
- положение о комиссии по аттестации.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления «ДЮСШ № 1» непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:

- учет мнения совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором;
- проведение советом трудового коллектива консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе «ДЮСШ № 1», внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение советом трудового коллектива планов социально-экономического развития «ДЮСШ № 1»;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

2. Обязательства сторон

2.1. Работодатель обязуется:

- 2.1.1. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор, с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.
- 2.1.2. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников под роспись в течение 10 дней после его подписания.
- 2.1.3. Обеспечить сохранность имущества учреждения;
- 2.1.4. Учитывать мнение представительного органа работников учреждения при подготовке и утверждении планов и программ.

2.2. Работники обязуются:

- 2.2.1. Способствовать повышению эффективности работы учреждения;
- 2.2.2. Исполнять возложенные на них обязанности в соответствии с должностной инструкцией;
- 2.2.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать взаимные права и законные интересы.
- 2.2.4. Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

3. Трудовые отношения

3.1. С каждым работником «ДЮСШ № 1» работодатель заключает в письменном виде трудовой договор с указанием следующих сведений:

- фамилии, имени, отчества работника и работодателя, заключивших трудовой договор;

- сведений о документах, удостоверяющих личность работника;
- идентификационный номер работодателя;
- сведения о представителе работодателя, подписавшего трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;
- место и дата заключения трудового договора.

3.2. 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. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

3.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных *ст. 59 ТК РФ* либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.4. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием и тарификацией; конкретный вид поручаемой работы);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иными федеральным законом;
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в «ДЮСШ № 1»);
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном страховании работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

3.5. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трёхдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию приказа о приеме на работу.

3.6. Работодатель не требует от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.7. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников и (или) штата работников рассматриваются с предварительного уведомления совета трудового коллектива. Работники, подлежащие увольнению, уведомляются письменно не позднее, чем за два месяца.

3.8. Штатное расписание Учреждения ежегодно утверждается директором Учреждения. Численный и профессиональный состав работников Учреждения должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы Учреждения.

3.9. Увольнение по сокращению численности работников и штата производится строго в соответствии со ст. ст. 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с Уставом «ДЮСШ № 1», Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда и другими локальными нормативными актами «ДЮСШ № 1», непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

4.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд «ДЮСШ № 1».

4.1.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

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

4.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

4.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и лиц претендующих на должности заместителей руководителя учреждения и по ее результатам. Устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

5. Руководитель обязан:

5.1. Уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (ст. 82 373 ТК РФ).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 1 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией «ДЮСШ № 1» (п. ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Устанавливаются следующие критерии массового высвобождения работников, увольняемых за определенный календарный период:

5.4.1. Ликвидация Учреждения;

5.4.2. Сокращение численности (штата) работников Учреждения в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период): -10% и более - в течение трех месяцев;

-15% и более - в течение шести месяцев.

Применительно к Учреждению высвобождение является массовым, если сокращается не менее 10% работников в течение одного календарного года.

5.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

5.5.1. Приостановить прием лиц на работу в Учреждение до тех пор, пока не будут считаться занятыми все высвобождаемые Работники Учреждения;

5.5.2. Проводить сокращение штата Работников в первую очередь по вакантным должностям;

5.5.3. Предлагать высвобождаемому работнику должности в Учреждении в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – иные вакантные должности в Учреждении.

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1. 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: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.7. 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.

5.7.1 Работникам, высвобожденным из «ДЮСШ № 1» в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников «ДЮСШ № 1» услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных учреждений.

5.8. При появлении новых рабочих мест в «ДЮСШ № 1», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из «ДЮСШ № 1» в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Работникам устанавливается 40 часовая рабочая неделя, с режимом работы:

Понедельник – пятница с 8.00 до 16.00

Суббота с 8.00 до 13.00 без обеда

Обеденный перерыв с 13.00 до 13.48

Выходной день – воскресенье.

6.2. Для сторожей рабочее время устанавливается по графику с ведением суммированного учета рабочего времени, учетным периодом считать один календарный год.

6.3. Отдельным работникам трудовым договором устанавливается ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ). Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций, как до начала рабочего времени, так и после окончания рабочего дня. При этом переработка не считается сверхурочной работой. Ненормированный рабочий день устанавливается для: административного персонала, водителя.

6.4. Рабочее время водителя состоит из следующих периодов:

- время управления автобусом;

- время специальных перерывов для отдыха от управления автобусом в пути и на конечных пунктах;

- подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии в организацию перед началом и после окончания смены;

- время проведения медицинского осмотра водителя перед выездом на линию и после возвращения с линии;
 - время простоев не по вине водителя;
 - время проведения работ по устранению возникших в течение работы на линии эксплуатационных неисправностей обслуживаемого автобуса, не требующих разборки механизмов, а также выполнение регулировочных работ при отсутствии технической помощи;
 - время в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 6.4.1. Время управления автобусом в течение периода ежедневной работы не может превышать 9 часов.
- 6.4.2. Применение сверхурочных работ допускается в случаях и порядке, предусмотренных статьей 99 Трудового кодекса Российской Федерации.
- Сверхурочные работы не должны превышать для водителя четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
- 6.5. Рабочее время педагогических работников регламентируется учебной нагрузкой, расписанием занятий и должностными обязанностями, оговоренными трудовым договором не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- 6.6. Администрация школы распределяет учебную нагрузку на новый учебный год и согласовывает её с советом трудового коллектива до ухода педагогических работников в отпуск. Объём учебной нагрузки более или менее нормы часов за ставку устанавливается с письменного согласия работника.
- 6.7. При установлении педагогам, для которых «ДЮСШ № 1» является местом основной работы, учебная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется. Объём учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году.
- 6.8. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими педагогами.
- 6.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется, кроме соревнований по календарю.
- 6.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя «ДЮСШ № 1», возможно только:
- а) по взаимному согласованию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (Нормативно-правовыми основами, регулирующие деятельность спортивных школ.);
 - временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется

6.11. МБОУ ДОД ДЮСШ организует работу с детьми в течение всего календарного года. В каникулярное время может открывать в установленном порядке лагерь, слеты, создавать различные объединения с постоянными и (или) переменными составами детей на своей базе, а также по месту жительства детей

6.12. В летнее время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени по согласованию с советом трудового коллектива.

6.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников)). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в «ДЮСШ № 1» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

6.14. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

6.15. Администрация разрабатывает графики рабочего времени всех категорий работников «ДЮСШ № 1» с учётом специфики работы, нормы рабочего времени и согласует их с советом трудового коллектива.

6.16. 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. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.17. В период осенних, зимних, весенних и летних каникул привлекать педагогических работников к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающем их учебной нагрузки до начала каникул.

6.18. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122, 123 ТК РФ.

6.19. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.20. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника.

6.21. Представление отпусков регулируется графиком, составленным и утвержденным директором «ДЮСШ № 1», с учетом мнения совета трудового коллектива до 15 декабря текущего года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

6.22. Оплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

6.23. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, а также по причине временной нетрудоспособности работника, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

6.24. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отдыха работникам школы:

- свадьба работника – 3 календарных дня;
- свадьба родных (усыновленных) детей работника – 3 календарных дня;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- рождение ребенка у работника (отца) – 3 календарных дня;
- день начала занятий (с 1 по 4 класс) в общеобразовательных учреждениях (первое сентября), последний звонок в общеобразовательных учреждениях (выпускной класс) – для одного из родителей (усыновителей) ребенка (детей) – 1 календарный день;
- проводы сына в армию – 1 календарный день;
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день;
- одному из родителей (опекун, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

6.25. В связи с производственной необходимостью ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день может предоставляться в иное время, чем ежегодный основной оплачиваемый отпуск (при этом подсчет дней дополнительного оплачиваемого отпуска производится в календарных днях).

6.26. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет не прерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемый Учредителем и (или) Уставом «ДЮСШ № 1».

7. Оплата труда

7.1. Работодатель обеспечивает формирование фонда оплаты труда и выплату работникам заработной платы в соответствии с федеральными законами и законами Нижегородской области.

Оплата труда производится в соответствии с действующим законодательством РФ и установленной в учреждении системой оплаты труда и материального поощрения, принятой с учетом мнения совета трудового коллектива.

7.2. Минимальная месячная заработная плата работника, отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В величину минимального размера оплаты труда включаются все виды выплат по заработной плате, выплачиваемые работнику в соответствии с трудовым договором.

7.3. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым Работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Нижегородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Дзержинска.

7.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, не менее 35% от должностного оклада, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

7.5. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. Аванс заработной платы выплачивается в размере не менее 40% от месячного заработка работника 20-го числа текущего месяца, окончательный расчет производится 6-го числа следующего месяца. Заработная плата выплачивается путем выплаты в кассе учреждения, либо перечислением на банковский счет, указанный работником, с обязательной выдачей работникам расчетных листков листа с указанием начислений и удержаний заработной платы желательно до её получения по окончании месяца. При совпадении установленного дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

7.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обеспечивает одновременно с выплатой задержанной заработной платы работнику денежной компенсации, в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ).

7.7. Работодатель проводит тарификацию педагогических и руководящих сотрудников при участии совета трудового коллектива. Своевременно уточнять тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

7.8. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников, который является обязательным приложением к коллективному договору и применяется с учетом мнения совета трудового коллектива.

7.9. Подготовку и проведение аттестации работников проводить при участии совета трудового коллектива.

7.10. Своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты их труда, табелем учёта рабочего времени.

7.11. При замещении временно отсутствующих педагогов оплату производить по тарификации с первого дня их замещения.

7.12. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, происходит в соответствии и в размере, закрепленных в Положении об оплате труда работников.

7.13. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

7.14. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с учетом имеющихся у учреждения средств.

7.15. Работодатель по заявлению работника, с приложением подтверждающих документов, может осуществлять выплаты материальной помощи, исходя из финансовых возможностей учреждения, и на основании п. 2.6.6. Положения об оплате труда работников Учреждения.

7.16. Работникам может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- смерть близких родственников работника – до 1 должностного оклада;
- юбилейные даты (50 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) – должностной оклад ;
- рождение ребенка – 1500 рублей;
- свадьба работника – 3000 рублей;
- болезнь работника и его детей – до 3000 рублей;
- свадьба детей – 1000 рублей;
- увольнение в связи с выходом на пенсию (55 лет (для женщин), 60 лет (для мужчин) должностной оклад
- за работу без больничного листа в течение календарного года до 3000 рублей
- ко Дню пожилых людей (пенсионерам) 1000руб

7.17. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных средств, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности школы).

-осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом (ст. 2 ТК РФ);

-своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством;

-обеспечивать за счет собственных средств проведение предварительных (при поступлении на работу), а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы, должности и среднего заработка на время их прохождения;

-проведение аттестации рабочих мест по условиям труда не реже 1 раза в пять лет в соответствии со ст.147 ТК РФ; по итогам аттестации составлять план мероприятий по улучшению условий труда;

8.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками «ДЮСШ № 1» 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).

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

8.6. 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.

8.7. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) совета трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

8.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.10. Возмещать 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.

8.11. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.12. Оборудовать комнату для отдыха работников «ДЮСШ № 1»

9. Гарантии и компенсации

9. Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделения ссуд на его приобретения (строительство).

9.3. Выплачивает педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания в размере 100 рублей.

9.4. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами и учреждениями культуры в образовательных целях.

9.6.Работодатель вправе при наличии денежных средств возмещать расходы на внутригородской транспорт для работников в связи с исполнением ими служебных обязанностей.

Компенсация может осуществляться на основе:

- маршрутного листа с приложением разовых проездных билетов с указанием маршрута поездок (в черте города).
- маршрутного листа с приложением разовых проездных билетов, заверенного подписями и печатями организаций посещения (за чертой города).
- приказа руководителя учреждения, где указывается список сотрудников, которым возмещают стоимость проезда, определяются суммы и вид транспорта.

10. Заключительные положения

10.1.Настоящий договор заключен сроком на три года с момента регистрации в администрации города Дзержинска. По истечении этого срока стороны могут продлить действие настоящего договора на срок от одного года до трех лет.

10.2.При осуществлении мероприятий по совершенствованию организационной структуры или реорганизации, необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами Российской Федерации с существенными изменениями условий труда работников, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения.

Изменения и дополнения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью, вносятся в течение срока его действия по взаимному согласию сторон.

10.3.Подлинный текст настоящего коллективного договора должен быть доведен сторонами до сведения работников в течение десяти рабочих дней со дня его подписания.

10.4.Представители Работодателя и Работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных настоящим договором.

10.5.Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется подписавшими сторонами или их уполномоченными представителями.

10.6.При осуществлении контроля за выполнением коллективного договора совет трудового коллектива вправе:

-запрашивать у работодателя информацию о ходе выполнения положений коллективного договора;

-заслушивать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения коллективного договора.

10.7.Уполномоченные представители сторон один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

10.8.Стороны коллективного договора за неисполнение положений настоящего коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.9.При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с настоящим договором и включить ссылки на него в трудовой договор с каждым работником.