

Принято на общем собрании
ГБУ ДО «РДЮСАШ»
Протокол №1 от 15.04.2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБУ ДО «РДЮСАШ»
Ф.И.Сафиуллина
« 5 » _____ 2015 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
«Республиканская детско-юношеская спортивно-адаптивная школа»
Министерства по делам молодежи и спорту Республики Татарстан**

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий договор заключен между работниками, с одной стороны и администрацией Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования «Республиканская детско-юношеская спортивно-адаптивная школа» (далее – Школа), с другой стороны, именуемые в дальнейшем сторонами.

Работники школы доверяют и поручают выборному органу представителей работников представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в школе, заключаемые работодателем и работниками в лице их представителей с целью создания благоприятных условий деятельности училища, повышения жизненного уровня работников и членов их семей на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Работодатель признает выборный орган единственным представителем трудового коллектива.

Выборный орган имеет право на:

1. Мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о премиях, доплатах и надбавках;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказы о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;
- приказы о награждениях работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами выборного органа (ст. 81 п. 2, ст. 81 п. 3, подп. «Б» и ст. 81 п. 5 ТК РФ).

2. Обсуждение с директором школы вопросов о работе школы и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.4. Коллективный договор признает исключительное право директора школы на:

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.5. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора, в соответствии с законодательством РФ и РТ;

- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;

- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 13.09.1994г. №1052 (приказ Министерства образования РФ от 20.09.1994г. №360).

- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- обязательное социальное страхование.

1.6. Настоящий коллективный договор распространяется на всех работников коллектива школы, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.7. Коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, сохраняет свое действие в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

По истечению этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

1.8. Выборный орган обязуется содействовать эффективной работе школы и, на основе коллективного договора, расширению и увеличению социальных льгот и гарантий.

1.9. Выборный орган осуществляет представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива.

Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для участия в работе указанной комиссии.

Увольнение членов комиссии по трудовым спорам по инициативе работодателя (независимо от основания), помимо соблюдения общего порядка увольнения, допускается лишь с согласия комиссии по трудовым спорам.

1.10. Выборный орган вправе потребовать приостановки исполнения управленческих актов, принятых в нарушение коллективного договора, отраслевого (тарифного) соглашения, законодательства о труде.

1.11. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения данного договора, выборный орган обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.12. Работодатель обязуется обеспечивать условия труда в соответствии со статьей 22 Трудового кодекса РФ.

1.13. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производится в порядке, установленном сторонами в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

1.14. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписывающие его.

Стороны один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников.

1.15. Директор школы несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности выборного органа и предоставление помещения для работы.

Раздел 2. Обязательства сторон.

2.1. Экономические вопросы и управление образованием.

Стороны рекомендуют при принятии решения об изменении подчиненности объектов социально-культурной сферы, при передаче в аренду земли, зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении школы:

- учитывать мнение коллектива работников и учащихся, не допуская ухудшения условий труда и быта работников и учащихся.

2.2. Оплата и нормы труда.

2.2.1. Сумма средств, направляемых в фонд оплаты труда, распределяется следующим образом:

- оплата труда гражданских служащих;
- оплата труда тренеров-преподавателей в соответствии с тарификацией согласно НСОТ;
- компенсационные выплаты;
- выплата премий по итогам работы за квартал, материальной помощи в соответствии с Положением о премировании и материальной помощи работников училища;
- выплаты за работу в выходные праздничные дни;
- надбавки за подготовку высококвалифицированных учащихся-спортсменов;
- доплаты за звания, награды.

2.2.2. Стороны обязуются осуществлять систематический анализ данных по материальному положению, выплате заработной платы работникам.

Минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом.

В размер минимального размера оплаты труда не включаются доплаты и надбавки, премии и другие поощрительные выплаты, а также выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. (ст. 133 ТК РФ).

2.2.5. Стороны подтверждают, что:

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

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении размеров заработной платы и других условий оплаты труда.

- Совместным решением работодателя и выборного органа школы средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрение (премии), на оказание материальной помощи.

- Работа в выходной день и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере согласно статье 153 ТК РФ.

- Заработная плата выплачивается работникам не реже двух раз в месяц в денежной форме: за первую половину месяца – до 7 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – до 22 числа следующего месяца.

В случае отсутствия средств на счете школы, создается совместная комиссия представителей работников и администрации школы для ведения переговоров, составления графика поэтапного погашения задолженности.

Состав, права и порядок создания комиссии, список необходимых документов для ее работы разрабатываются представителями работников и утверждаются директором школы.

2.2.6. Согласно ст.135 ТК РФ установление системы оплаты труда, утверждение положений о премировании, вознаграждении по итогам работы за квартал производится администрацией с учетом мнения соответствующего выборного органа представителей работников.

2.2.7. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов. Каждому конкретному работнику размер должностного оклада определяется администрацией в соответствии с Квалификационными характеристиками и НСОТ работников учреждений бюджетной сферы.

2.2.8. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым для повышения квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

2.2.9. Премирование всех категорий работников осуществляется согласно Положению о премировании и оказании материальной помощи работникам школы (Приложение N2).

2.2.10. Оплата труда при совмещении профессий и исполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится в соответствии со ст.151 ТК РФ.

2.2.11. Работодатель обязуется обеспечить индексацию текущих выплат заработной платы, повышение тарифных ставок в соответствии с НСОТ работников бюджетных учреждений.

2.3. Трудовые отношения, рабочее время и время отдыха.

2.3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме, в соответствии с трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

При заключении трудовых договоров работодателем с работниками оговариваются условия труда и оплата труда. Решение социальных и других вопросов согласуются работником с выборным органом представителей работников.

Изменение условий трудового договора возможно в случае взаимного согласия сторон, в том числе, в связи с изменением законодательства Российской Федерации о труде.

О возможных существенных изменениях условий труда работодатель извещает работника письменно за два месяца.

2.3.2. Стороны подтверждают, что:

- Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством о труде РФ и РТ и коллективным договором.

- Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя.

При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме.

Прием на работу оформляется приказом директора, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа директора должно соответствовать условиям заключенного договора.

Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.

- Трудовой договор с работниками школы заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, условия ее выполнения, интересов работника, а также в случаях, предусмотренных законодательством.

Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по согласию работника.

- Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, определенные законодательством, настоящим коллективным договором школы.

- Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными актами школы, имеющими отношения к трудовой функции работника.

- Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

Рабочее время и время отдыха работников школы регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы, учебным расписанием.

- Учебная нагрузка педагогических работников на новый учебный год устанавливается работодателем до ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

- Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, с письменного согласия работника по письменному приказу директора школы с оплатой труда в соответствии со статьей 153 ТК РФ.

При необходимости непрерывного режима работы, выходные дни отдельных работников определяются по графику, установленному Правилами внутреннего трудового распорядка.

- Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем для работников школы.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах, не превышающих их учебной нагрузки до начала каникул.

- График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем за две недели до начала календарного года, с учетом мнения выборного органа представителей работников школы. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работников.

При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям, отпуск представляется вне графика.

Каждый работник имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Директору школы, заместителю директора по учебно-спортивной работе, инструктору-методисту, педагогу-психологу, а также тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

Заработная плата за время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

- Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска не должна составлять менее 7 календарных дней при условии, что одна из частей отпуска будет составлять не менее 14 календарных дней.

Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника, исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных законами.

Отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику своевременно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

- Педагогические работники образовательных учреждений имеют право на дополнительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления данного отпуска определяются положением, утвержденным приказом МО РТ от 24.10.2002г. №855.

2.4. Социальные гарантии, льготы

2.4.1. Стороны гарантируют прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников школы, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.

2.4.2. Стороны договорились:

- считать юбилейными датами:

50 и 55 лет со дня рождения для женщин;

55 и 60 лет со дня рождения для мужчин.

- поощрять работников в честь юбилейных дат в зависимости от стажа работы в организации.

Раздел 3. Условия, охрана труда и экологическая безопасность

3.1. Работодатель обеспечивает реализацию Трудового кодекса РФ, Федеральных законов "Об основах охраны труда в РФ" от 17.07.99 г. №181-ФЗ, "О промышленной безопасности опасных производственных объектов" №116-ФЗ от 21.07.97 г., других нормативных правовых актов по охране труда и экологической безопасности и обязуется:

3.1.1. Ежегодно проводить анализ производственного травматизма и заболеваемости, состояния условий и санитарно-бытового обслуживания.

3.1.2. Организовывать контроль за своевременным проведением инструктажей по охране труда на рабочих местах.

3.1.3. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

3.1.4. Оборудовать по установленным нормам санитарно-бытовые помещения для работников школы (ст.223 ТК РФ).

3.1.5. Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий по охране труда.

3.1.6. Ежегодно выделять денежные средства на мероприятия по охране труда (ст.212, 226 ТК РФ).

3.2. Представители работников обязуются:

3.2.1. Обеспечить контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда, выполнением колдоговорных обязательств. Вносить предложения об устранении выявленных нарушений в области охраны труда и техники безопасности.

3.2.2. Участвовать в работе постоянно действующих комиссий по безопасности труда.

3.2.3. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда и здоровья.

3.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда, здоровья и окружающей среды.

Раздел 4. Заключительные положения

4.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного

выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

4.2. Стороны договорились:

4.2.1. После подписания коллективного договора каждая из сторон составляет план мероприятий по его выполнению с определением сроков и ответственных.

4.2.2. Ответственные за исполнение разделов или отдельных положений коллективного договора при необходимости определяют порядок (механизм) выполнения принятых договоренностей, согласовывают с выборным органом, доводят до исполнителей и работников.

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