

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Утвержден
на общем собрании
трудового коллектива ДЮСШ «Икар»

"16" сентября 2018 года



М.П.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является основным трудовым отношением в Муниципальном бюджетном учреждении «Детско-юношеская спортивная школа «Икар» города Сарова» (далее - ДЮСШ «Икар») и устанавливает взаимные обязательства работодателя и работников.
1.2. Договор заключен в соответствии действующим законодательством РФ, РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» с учетом интересов и интересов на обеспечении эффективности и безопасной деятельности. Учредителем являются социальные, жилищно-коммунальные права и законных интересов работников. Учредителем является трудовой кодекс, жилищно-коммунальные рабочие места, по-прежнему существующие учреждения в сфере трудового.
1.3. Сторонами настоящего Договора являются:
1) работодатель - директор ДЮСШ «Икар» Сашков А.С.
2) работники ДЮСШ «Икар» в лице председателя профсоюза Самойлов М.А.
1.4. Работодатель и работники выступают друг перед другом взаимные равные права.
1.5. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда его оплаты, гарантии и льготы предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.
1.6. Действие настоящего договора распространяется на всех работников организации, не зависимо от их специальности и профессии.
1.7. Стороны признают обязательным действие Договора в отношении его выполнения в течение всего срока действия Договора и обязуются его соблюдать и в течение всего срока действия Договора и обязуются его соблюдать и в течение всего срока действия Договора и обязуются его соблюдать.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования**

«Детско-юношеская спортивная школа «Икар» города Сарова

2018 - 2020 г.г.

1.8. Настоящий коллективный договор является основным трудовым отношением в Муниципальном бюджетном учреждении «Детско-юношеская спортивная школа «Икар» города Сарова» (далее - ДЮСШ «Икар») и устанавливает взаимные обязательства работодателя и работников.
1.9. Во исполнение положений коллективного договора в организации могут применяться локальные нормативные акты, обеспечивающие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и условиями коллективного договора.

**2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНИМАЕМОСТИ, ПЕРЕОБУЧЕНИЕ,
УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.**

От работодателя

А.С.Сашков

Директор ДЮСШ «Икар»

От работников:

М.А.Самойлов

Председатель профсоюзной
организации ДЮСШ «Икар»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Икар» города Сарова (сокращенное наименование ДЮСШ «Икар») и устанавливает взаимные обязательства между работниками и работодателем.

1.2. Договор заключен в соответствии действующим законодательством РФ, с Трудовым кодексом РФ, Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях» с учетом изменений и дополнений к нему и направлен на обеспечение эффективной и безопасной деятельности учреждения, обеспечение защиты социальных, экономических прав и законных интересов работников, поддержание достаточного уровня их жизни, сохранения рабочих мест, повышения материального благополучия учреждения и каждого работающего.

1.3. Сторонами настоящего договора являются:

- 1) работодатель в лице директора ДЮСШ «Икар» Сашкова А.С.
- 2) работники ДЮСШ «Икар» в лице председателя профкома Самойлова М.А.

1.4. Работодатель и работники выступают деловыми партнерами имеющие равные права.

1.5. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, не зависимо от членства в профсоюзе.

1.7. Стороны признают юридическое значение и правовой характер договора и обязуются его выполнять в течение всего срока действия.

1.8. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с действующим законодательством РФ. Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.9. Во исполнение настоящего коллективного договора в организации могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПЕРЕОБУЧЕНИЕ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в организацию оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника.

2.2. Трудовой договор может быть заключен как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 (пяти) лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.3. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании: три месяца - общий срок испытания для всех работников, а для работников, претендующих на руководящие должности, а именно для руководителей организаций и их

заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или обособленных структурных подразделений организаций - шесть месяцев. При заключении трудового договора на срок от 2 (двух) до 6 (шести) месяцев испытание не может превышать 2 (двух) недель.

2.4. Испытательный срок при приеме на работу согласно ст. 70 ТК РФ не устанавливается лицам:

- 1) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет;
- 2) лица, не достигшие 18 (восемнадцати) лет;
- 3) лица, окончившие государственные образовательные учреждения и впервые поступившие на работу по специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- 4) лица, избранные на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 5) лица, приглашенные в порядке перевода;
- 6) лица, заключившие трудовой договор на срок до 2 (двух) месяцев;
- 7) иные лица в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

2.6. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в той же организации с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.7. Работодатель обязуется обеспечить работников оборудованием, инструментами и технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей.

2.8. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

2.9. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

2.10. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 81 ТК РФ);
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 8) отказ 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 отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);

10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);

11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

2.11. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Работникам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), должны быть предложены свободные вакансии по срочному трудовому договору.

2.12. Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации организации. Работодатель (или его правопреемник) обязуется принять меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности - трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого и общественных потребностей на основе данных, полученных от органов государственной службы занятости и с их помощью.

2.13. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников организации работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в части второй настоящей статьи, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации принимает необходимые меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 8 (восьми) часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в организации для рабочих и служащих не может превышать 40 (сорок) часов в неделю, для педагогических работников не может превышать 36 (тридцать шесть) часов в неделю, для медицинских работников не может превышать 39 (тридцать девять) часов в неделю. В учреждении для рабочих и служащих (за исключением уборщиков служебных помещений работающих по шестидневной рабочей неделе с одним выходным днем - воскресенье) применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для педагогических работников применяется шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем согласно расписанию занятий. Для медицинских работников применяется пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Для остальных категорий работников в зависимости от их возраста, условий труда, характера профессиональной деятельности, нормы

продолжительности рабочего времени устанавливаются основами законодательства о труде, трудовым кодексом, другими нормативными актами и трудовым договором.

3.2. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

3.3. Продолжительность ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

3.4. Режим рабочего времени и времени отдыха конкретизируется в правилах внутреннего трудового распорядка, графиках сменности, графиках отпусков.

3.5. Работодатель имеет право в порядке, установленном Трудовым Кодексом, привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (далее - установленная для работника продолжительность рабочего времени):

для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ);

если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ).

3.6. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

3.7. Привлечение к сверхурочным работам производится Работодателем с письменного согласия работника в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (незавершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

3.8. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.9. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

3.10. В других случаях привлечение к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается с письменного согласия работника.

3.11. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 (четыре) часов в течение двух дней подряд и 120 (сто двадцати) часов в год.

3.12. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Выходными днями в организации являются суббота и воскресенье (за исключением категории работников указанных в п.п.3.1. раздела 3 настоящего договора).

4.2. Продолжительность перерыва на обед в организации составляет 1 (один) час, согласно трудовому расписанию.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работнику обеспечивается возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

4.3. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых не обогреваемых помещениях, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Работодатель обязан обеспечить оборудование помещений для обогрева и отдыха работников, выполняющих трудовую функцию в холодных условиях. Продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка организации.

4.4. Ежегодно до 16 декабря Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодных отпусков на следующий календарный год. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам организации продолжительностью не менее 28 (двадцать восемь) календарных дней. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью более 28 (двадцати восьми) календарных дней (удлиненный основной отпуск) предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.6. Оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику ежегодно. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его

непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- 1) женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

4.7. Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время:

- 1) женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- 2) работникам в возрасте до 18 лет;
- 3) работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- 4) мужу в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам;
- 5) совместителям по совмещаемой работе – одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основной работе;
- 6) супругам военнослужащих – одновременно с отпуском военнослужащих;
- 7) некоторым категориям граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС;
- 8) участникам Великой Отечественной войны и приравненным к ним лицам; Героям Советского Союза; Героям Российской Федерации и полным кавалерам ордена Славы;
- 9) лицам, награжденным знаком «Почетный донор России»;
- 10) работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях.

4.8. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения среднего заработка в связи:

- 1) со свадьбой самого работника - 3 (три) дня;
- 2) свадьбой детей - 3 (три) дня;
- 3) смертью родственников (родителей, супругов, детей) - 5 (пять) дней;
- 4) рождением ребенка - 2 (два) дня.
- 5) выпускным вечером ребенка - 1 (один) день.
- 6) с 1 сентября (начальной школы) - 1 (один) день.

4.9. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

4.10. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

педагогическим работникам организации, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы - длительный отпуск сроком до одного года.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

5.2. Размеры должностных окладов, компенсации и надбавки к должностным окладам устанавливаются в соответствии с положением об оплате труда, законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.3. Оплата труда работников, замещающих должности производится в порядке и размерах, установленных действующим законодательством РФ.

5.4. Работодатель обеспечивает своевременную выплату заработной платы и целевое использование бюджетных средств, направляемых на оплату труда работников учреждения.

5.5. Повышение уровня заработной платы и ее индексация производятся в сроки и порядке, предусмотренных законодательством РФ.

5.6. Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

5.7. За каждый час работы в ночное время (с 22:00 до 6:00) в соответствии с Положением об оплате труда производится доплата в размере 35% должностного оклада за работу в нормальных условиях.

5.8. Заработная плата начисляется работникам с учетом достигнутых ими результатов.

5.9. Работодатель обязан обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

5.10. Заработная плата выплачивается за первую половину месяца пропорционально отработанному времени за период с 1-ого по 15-е число расчетного месяца на основании табеля учета рабочего времени. При определении размера выплаты заработной платы за первую половину месяца учитывается должностной оклад работника за отработанное время, должностной оклад с учетом педагогической нагрузки, а также надбавки за отработанное время, расчет которых не зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, а также от выполнения месячной нормы рабочего времени и норм труда (трудовых обязанностей): за работу в образовательных организациях, расположенных в закрытых административно-территориальных образованиях, за выслугу лет, почетное звание, выплаты стимулирующего характера за высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, а также компенсационные выплаты:

- за работу с контингентом обучающихся (воспитанников) с ограниченными возможностями здоровья;

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (в ночное время);

- за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (с вредными и (или) опасными условиями труда);

- за совмещение профессий (должностей);

- за расширение зоны обслуживания;

- за увеличение объема работ;

- за исполнение обязанностей ответственного представителя учреждения по вопросам ГО и

ЧС.

Выплаты стимулирующего характера, оценка которых осуществляется по итогам работы за месяц (премии и иные поощрительные выплаты, которые начисляются за результаты труда, достижение соответствующих показателей, то есть после того, как будет осуществлена оценка показателей, доплаты за замещение и исполнение обязанностей на период отсутствия основного работника, а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от выполнения месячной нормы рабочего времени и возможен только по окончании месяца (за работу в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со [статьей 153 ТК РФ](#)), производятся при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц.

При выплате заработной платы за первую половину месяца учитываются удержания НДФЛ, а так же индивидуальные удержания (профсоюзные взносы, удержания по исполнительным листам, задолженность подотчетных сумм и т.д.). При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится в день, предшествующий выходному или нерабочему праздничному дню.

5.11. Заработная плата выплачивается до 17 (семнадцатого) и до 31 (тридцать первого) числа каждого месяца в кассе или путем перечисления на банковскую карту. Каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний не позднее, 30 (тридцатого) числа каждого месяца.

5.12. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, при работе в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни производятся доплаты к должностным окладам в размере, установленном законодательством РФ.

5.13. При присвоении квалификационной категории, ученой степени, звания своевременно производится изменение должностных окладов.

5.14. В случае изменения условий оплаты труда, работодатель своевременно информирует всех работников ДЮСШ «Икар» с этими изменениями под роспись.

5.15. При наличии финансовых возможностей организации, работникам ДЮСШ «Икар» может выплачиваться единовременное вознаграждение по итогам года, а так же к праздничным датам согласно производственному календарю и профессиональным праздникам.

6. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагаются на Работодателя.

6.2. Работодатель обязан обеспечить:

- 1) Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- 2) Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду, обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.
- 3) Применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- 4) Соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте; обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- 5) Контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 6) Недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда; организацию контроля уполномоченными работниками лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- 7) Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ №426-ФЗ "О специальной оценке условий труда";

- 8) Проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- 9) Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний;
- 10) Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- 11) Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- 12) Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 13) Санитарно - бытовое и лечебно - профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- 14) Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- 15) Ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- 16) Разработку и утверждение с учетом мнения выборного профсоюзного или иного уполномоченного работниками органа инструкций по охране труда для работников.

6.3. Работник обязан:

- 1) Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда;
- 2) Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- 3) Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- 4) 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 (отравления);
- 5) Проходить обязательные медицинские осмотры.
- 6) Полностью использовать рабочее время для производительного и качественного труда.
- 7) Своим добросовестным отношением к труду способствовать улучшению работы ДЮСШ «Икар».
- 8) Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции ДЮСШ «Икар».
- 9) Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов ДЮСШ «Икар».
- 10) Повышать свой профессиональный уровень в соответствии с утвержденной программой.
- 11) Выполнять обязанности работника регламентированные в «Правилах внутреннего трудового распорядка работников ДЮСШ «Икар».
- 12) В период действия настоящего договора, при условии выполнения Работодателем своих обязательств, не выдвигать новых требований и не использовать в качестве средства давления на Работодателя приостановление работы (забастовку).

6.4. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

6.5. В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается Работодателем в соответствии с законодательством РФ.

6.6. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренными трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности.

6.7. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7. ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.

7.1. Организация несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. При утрате трудоспособности в результате полученного трудового увечья организация выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами, а так же гарантирует при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу сохранить за ним средний заработок по прежней работе до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

8. ВЫПЛАТА ПОСОБИЙ И КОМПЕНСАЦИЙ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ.

8.1. Работодатель при финансовых возможностях учреждения может выплачивать работникам при увольнении в связи с уходом на пенсию и проработавшим в организации более 10 (десяти) лет единовременную материальную помощь в размере от одного до трех должностных окладов.

8.2. Работодатель при финансовых возможностях учреждения может выплачивать работникам премию в связи с юбилейными датами 50 лет, 55 лет (для женщин), 60 лет, 65 лет, 70 лет, 75 лет, 80 лет в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей.

8.3. В случае прекращения трудового договора смертью работника от общего заболевания или несчастного случая в быту, за исключением нетрезвого состояния, семье умершего может выплачиваться единовременное пособие в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей.

8.4. Работодатель при финансовых возможностях учреждения может выплачивать работникам материальную помощь в связи с смертью близких родственников (муж, жена, дети, мать, отец, сестра, брат) в размере до 5000 (пяти тысяч) рублей.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ РАБОТНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.

Работодатель обязуется осуществлять обязательное пенсионное и социальное страхование работников.

9.1. Предоставлять работникам ДЮСШ «Икар» спортивные площадки, залы, плавательный бассейн ДЮСШ «Икар» – бесплатно, по установленному в учреждении графику и оформленному абонементу сотрудника.

9.2. Предоставлять работникам ДЮСШ «Икар» в пользование спортивный инвентарь – бесплатно, по установленному в учреждении графику. Предоставление инвентаря осуществляется по заявлению работника и с разрешения директора учреждения.

9.3. При финансовой возможности организации, работникам, непрерывно проработавшим более 10 (десяти) лет в данной организации, выплачивается единовременное вознаграждение.

10. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.

10.1. Работодатель и Профком строят свои взаимоотношения, руководствуясь законодательством РФ, законом по Нижегородской области «О социальном партнерстве» и настоящим коллективным договором.

10.2. Профсоюзная организация ДЮСШ «Икар» представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в профсоюзе в соответствии с полномочиями, предусмотренными Уставом профсоюза, Положением первичной профсоюзной организации и полномочиями, полученными в соответствии с ст.30 Трудового кодекса РФ от работников, не являющихся членами профсоюза.

10.3. Работодатель содействует деятельности профсоюзной организации, реализации законных прав работников и их представителей. Работодатель обеспечивает содействие деятельности профсоюзной организации со своей стороны, со стороны руководителей структурных подразделений, других должностных лиц организации.

10.4. Работодатель ежемесячно перечисляет на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников на основании личных письменных заявлений членов профсоюза в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

10.5. Для осуществления уставной деятельности Профсоюза Работодатель беспрепятственно предоставляет ему всю необходимую информацию по социально-трудовым и другим вопросам.

10.6. Работодатель заблаговременно ставит Профсоюз в известность о проектах планов перспективного и текущего развития, регулярно представляет в профсоюзный комитет информацию о деятельности организации.

10.7. Работодатель учитывает мнение Профсоюза по вопросам, касающимся оплаты труда, занятости, рабочего времени и времени отдыха, охраны и безопасности труда, социальных льгот и гарантий работникам.

10.8. Профсоюз вправе вносить Работодателю предложения о принятии локально-нормативных актов, посвященных вопросам социально-экономического развития организации и регулирования в ней социально-трудовых отношений, а также проекты этих актов. Работодатель обязуется в срок пяти рабочих дней рассматривать предложения Профсоюза и давать по их поводу мотивированные ответы.

10.9. Работодатель обеспечивает участие с правом совещательного голоса председателя Профкома или его представителя в управленческих совещаниях на уровне дирекции. Представители Профсоюза в обязательном порядке включаются в комиссии по аттестации работников, по проверке деятельности подразделений, по расследованию несчастных случаев на производстве.

10.10. Членам выборных профсоюзных органов, не освобожденным от производственной работы, представителям профсоюза в комиссиях, предоставить свободное время с сохранением заработной платы за счет работодателя для выполнения общественных обязанностей – не более 4 (четырёх) часов в неделю.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 (три) года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

11.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

11.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней

после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения всех работников под роспись в течение 30 (тридцати) дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен либо вывешен на доске информации.

11.6. Профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.8. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении условий коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.9. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.10. Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания.