

Утверждаю
Директор ГБУ ДО РД
СДЮСШОР Динамо
Жабраилов Л. З. Жабраилов
Приказ № от
« » 201 г.



Согласованно:
На общем собрании
трудоового коллектива
ГБУ ДО РД СДЮСШОР Динамо
Протокол № 2 от 11.02.2015 год

Коллективный договор

*Государственного бюджетного учреждения
дополнительного образования РД
Специализированная детско-юношеская спортивная школа
Олимпийского резерва «Динамо» города Махачкалы на
2015-2018 годы.*

г. Махачкала

2015 год

Выписка из протокола № 1.

общего собрания работников от 11.02.2015 г.

Государственного бюджетного учреждения дополнительного образования
РД «Специализированной детско-юношеской спортивной школы
Олимпийского резерва Динамо» города Махачкалы

Председатель Жабраилов Лукман Зайнайдыевич

Секретарь Дибирова Зубаржат Хадисовна

Всего численность работников - 34 человек;

Присутствовали - 25 человек

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О принятии коллективного договора на 2015 - 2018 годы.

ГОЛОСОВАЛИ:

за 25 чел.,

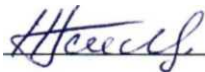
против нет чел.,

воздержались нет чел.

РЕШИЛИ:

1.1. Принять коллективный договор на 2015 – 2018 годы.

Председатель



Жабраилов Л.З.

Секретарь



Дибирова З.Х.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в государственном бюджетном учреждении дополнительного образования РД «Специализированная детско-юношеская спортивная школа Олимпийского резерва «Динамо» города Махачкалы. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников ГБУ ДО РД "СДЮСШОР "Динамо" 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным Тарифными соглашениями.

1.3. Предметом настоящего договора является предоставление работникам с учетом экономических возможностей организации, работодателя дополнительных по сравнению с установленными законодательством, соглашениями гарантий и компенсаций.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние нормы.

1.5. Сторонами коллективного договора являются:

"Работодатель" - в лице директора СДЮСШОР «Динамо» Жабраилов Л.З.

1.6. Действие коллективного договора распространяется на всех работников «СДЮСШОР «Динамо».

1.7. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности принимаемых на себя обязательств, стремления достигать компромиссных решений.

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

1.9. При реорганизации (слияния, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

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

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

1.16. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания сторонами и действует три года с 12.01.2015 г. по 12.01.2018 г.

2. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1 к настоящему договору).

Стороны исходят из того, что трудовые отношения и непосредственно связанные с ними отношения в Государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей Специализированная детско-юношеская спортивная школа Олимпийского резерва «Динамо» города Махачкалы регулируются Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор.

Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжение определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения. И не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным. Территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

2.2. Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет ст.63 ТК РФ.

2.3. Трудовой договор могут заключаться:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объемом учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени. Льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.5. Объемом учебной нагрузки педагогическим работникам учреждения устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченностью кадрами (по согласованию с учебной частью, заведующими отделениями и представительным органом).

2.6. Верхний предел и объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

2.8. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной

форме не позднее чем за два месяца (ст.73, 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течении 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 учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.9. Руководитель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

2.11. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе ст.70 ТК РФ. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

1. лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности;
2. беременных женщин;
3. лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
4. лиц, окончивших образовательных учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
5. лиц, избранных (выбранных) на выборную должность, на оплачиваемую работу;
6. лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей структурных подразделений – шесть месяцев ст. 70 ТК РФ.

Заключение трудовых договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей, если иное не предусмотрено федеральным законом. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и в других организациях.

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством.

Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет ст.282 ТК РФ.

Продолжительность рабочего времени, установленного работодателем для лиц, работающих по совместительству, не может превышать четырех часов в день.

3. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

3.1. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст.72.2, 73).

3.2. Вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности или штата работников, рассматриваются предварительно с участием «представительного органа».

3.3. Если работники данного работодателя не объединены в первичные профсоюзные организации, то увольнение по основаниям, предусмотренным пунктами 2,3 или 5 части 1 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения представительного органа работников, в порядке, предусмотренном для учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

3.4. Работодатель заблаговременно, но не позднее, чем за два месяца, предоставляет «представительному органу работников» информацию о предстоящем высвобождении работников.

3.5 Работники, уволенные в связи с сокращением численности или штата, имеют преимущественное перед другими лицами право на занятие открывшихся вакансий при условии равной или более высокой производительности труда и квалификации.

3.6. При смене собственника имущества, изменении подведомственности, реорганизации организации трудовые отношения с согласия работников продолжаются.

3.7. Работодатель обязуется создавать условия и принимать меры для обеспечения защиты персональных данных от неправомерного или случайного доступа к ним посторонних лиц, а также уничтожения, изменения, копирования, распространения и иных неправомерных действий.

3.8. Стороны признают необходимым обеспечить право работников отрасли на защиту их персональных данных в соответствии со ст. 85-90 ТК РФ, Федеральным законом от 27.07.2006 г. № 152-ФЗ "О персональных данных".

3.9. Стороны совместно принимают локальный нормативных акт, регламентирующий защиту персональных данных работника.

4. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Вопросы оплаты и стимулирования труда регулируются Положением об оплате труда работников (приложение № 2 к настоящему договору).

4.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству РФ и международным договорам РФ.

4.3. Заработная плата выплачивается работнику один раз в месяц, перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора.

4.4. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

4.5. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему

за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

5. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ, ПРЕДОСТАВЛЯЕМЫЕ РАБОТНИКАМ

Работодатель предоставляет работникам:

5.1. Отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- в случае свадьбы работников (детей работников) – 3 дней;
- при рождении ребенка - 3 дней;
- для проводов в армию – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дней;
- в связи с другими обстоятельствами (по ходатайству представительного органа работников).

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

Работодатель:

6.1. В соответствии с действующим законодательством и Положением об охране труда (приложение № 3) обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

6.2. Проводит аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда.

5.3. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах с записью в журнале вводного инструктажа и инструктажа на рабочем месте. Организовывать проверку знаний работников по охране труда и начало учебного года.

6.4. Для всех поступающих на работу лиц проводит инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

6.5. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

6.6. Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда. Правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет привлеченных средств школы.

6.7. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты. Использует часть страховых взносов (до 20%), перечисленных в фонд социального страхования для финансирования предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профзаболеваний.

6.8. Обеспечивает прохождение обязательных бесплатных предварительных и периодических медицинских осмотров работников каждый год перед началом учебного года.

Работники:

6.1. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и Положением об охране труда требования в области охраны труда.

6.2. В школе создается комиссия по охране труда в количестве 4 человек.

7. Деятельность представительного органа работников

7.1. Представительный орган защищает права и интересы работников школы по социально-трудовым вопросам, осуществляет контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

7.2. Представительный орган осуществляет контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков работникам школы.

7.3. Представительный орган участвует в работе комиссии школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

7.4. Представительный орган совместно с работодателем обеспечивает регистрацию работников в системе персонифицированного учета государственного пенсионного страхования.

7.5. Представительный орган осуществляет контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля, рассматривают все возникшие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

7.6. Работодатель с учетом Представительного органа рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками ст. 82, 374 ТК РФ;
- запрещение работы в выходные и праздничные дни ст. 113 ТК РФ;
- очередность предоставления отпусков ст. 123 ТК РФ;
- установление заработной платы с. 135 ТК РФ;
- массовое увольнение ст. 180 ТК РФ;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка ст. 190 ТК РФ;
- создание комиссии по охране труда ст. 103 ТК РФ;
- применение и снятия дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения ст. 193, 194 ТК РФ.

7.7. Представительный орган оказывает своим работникам юридическую консультативную помощь в защите прав и охраняемых законом интересов в области социально-трудовых отношений.

8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством для его заключения, если коллективным договором не установлен иной порядок.

8.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, их представителями, соответствующим органом по труду.

Стороны не реже, чем каждый год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с законом.

8.3. Коллектив отказывается от забастовок при выполнении соответствующих условий коллективного договора (ч.12 п.2 с.41 ТК РФ).

8.4. Представительный орган работников содействует работодателю при условии выполнения им коллективного договора в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных настоящим коллективным договором норм.

7.5. Коллективные переговоры о заключении нового или продлении действия настоящего коллективного договора начинаются сторонами не позднее трех месяцев до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

