

Представитель работодателя –
директор МАУ ДО «ДЮСШ «Туслах»
Шемуршинского района ЧР



С.И. Измуков
(инициалы, фамилия)

2019 г.

Представитель работников – заместитель
директора по хозяйственной части

[Подпись]
(подпись)

М.В. Вашуркин
(инициалы, фамилия)

«15» марта 2019 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального автономного
учреждения дополнительного образования
«Детская – юношеская спортивная школа «Туслах»
Шемуршинского района Чувашской Республики
на 2019-2021 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива
Протокол № 02 «15» марта 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе сельского хозяйства и экологии администрации Шемуршинского района

Регистрационный № 03/19 от «18» марта 2019 г.

Главный специалист – эксперт отдела сельского хозяйства и экологии администрации Шемуршинского района [Подпись] Давыдов В.Б.



Раздел 1. Общие положения

Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа «Гуслах» Шемуршинского района Чувашской Республики и устанавливающим взаимные обязательства между работниками МАУ и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами настоящего договора являются:

Работодатель в лице директора Измукова Сергея Ивановича.

Работники в лице их представителя Вашуркина Михаила Валерьяновича.

1.2. Предмет договора.

Предмет настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам определенным сторонами.

Раздел 2. Трудовой договор. Обеспечение занятости.

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5-и лет (срочный трудовой договор) в соответствии со ст. 58 ТК РФ.

2.2. На основании Трудового Кодекса заключать срочный трудовой договор только с вновь принятыми работниками, в том числе и с пенсионерами.

2.3. Прием на работу специалистов может производиться на конкурсной основе.

2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным и другими соглашениями, настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной трудовой функцией в течение действия трудового договора (ст. 9 ТК РФ).

2.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в ст. 72² ТК РФ.

2.6. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя производится в соответствии со ст. 82 ТК РФ

2.7. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата работников имеют также лица:

- одинокие матери, имеющие детей до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери и т.д.

2.8. Работодатель обязуется:

2.8.1. Работодатель обязуется не позднее, чем за два месяца предоставлять проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства, а при возможном массовом высвобождении – не позднее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

Критерии массового увольнения определяются в отраслевых или территориальных соглашениях (ст. 82 ТК РФ).

2.8.2. Беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (одиноких – при наличии ребенка до 14 лет или ребенка-инвалида до 18-ти лет), отцов, воспитывающих детей без матери, а также несовершеннолетних не увольнять по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации Учреждения, организации (ст. 261, 269 ТК РФ).

2.8.3. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст. 178 ТК РФ. Выплачивать выходное пособие в размере, установленным

действующим законодательством, работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев.

2.8.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Лицам, получившим уведомление об увольнении (п.п. 1,2 ст. 81 ТК РФ) предоставлять свободное от работы время (не менее трех часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.8.5. Высвобождаемым работникам гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации Учреждения (ст. 178, 179, 180, 181 ТК РФ).

Раздел 3. Рабочее время и время отдыха.

3.1. Режим труда и отдыха определен в Правилах внутреннего трудового распорядка, утвержденных администрацией учреждения (*приложение 1*).

3.2. В учреждении установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями. Начало работы 8.00 час., окончание работы 17 час., перерыв на обед 12.00-13.00 час., для охранника: начало работы- 18 час., окончание работы – 6 час. 00 мин., перерыв на отдыхи прием пищи – 2 часа.

3.3. Продолжительность рабочего дня непосредственно, предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

3.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье (ст. 111 ТК РФ). В праздничные и выходные дни организовать дежурство с последующим предоставлением отгулов за отработанные дежурства.

3.5. Предоставлять работникам ежегодный, оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст. 115 ТК РФ;

- работникам, занятым на работе с вредными условиями труда, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

3.6. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а также родителям, имеющим детей младшего школьного возраста (1-4 кл.) – 1 сентября на один день, длительно болеющим работникам – 10 дней.

3.7. Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим детей-инвалидов в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет, отцам, воспитывающим детей в возрасте до четырнадцати лет без матери, установить ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью 14 календарных дней – ст. 263 ТК РФ.

3.8. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст. 121 ТК РФ.

3.10. Стороны не позднее, чем за две недели до наступления календарного года утверждают и доводят до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст.123 ТК РФ).

Раздел 4. Оплата и нормирование труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.

4.1. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счет роста эффективности выполненных работ, применение в работе современных форм и методов организации труда, внедрения новой техники и технологий, прогрессивных систем заработной платы, режима экономии.

4.2. В решении вопросов оплаты труда работников Работодатель учреждения должен руководствоваться действующим законодательством Российской Федерации, Чувашской Республики и Положением об оплате труда работников МАУ ДО «ДЮСШ «Туслах» Шемуршинского района ЧР, которое является неотъемлемой частью коллективного договора и

указано в *приложении № 2* к настоящему коллективному договору.

4.3. Система оплаты труда работников учреждения включает в себя оклады (должностные оклады), ставки заработной платы, выплаты компенсационного характера, выплаты стимулирующего характера и устанавливает прямую зависимость оплаты труда работников учреждения от конкретного результата труда (ст. 135 ТК РФ).

4.4. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

4.5. Минимальный размер оплаты труда в учреждении установить в размере 6204 рублей (не может быть ниже установленного Федеральным законом Минимального размера оплаты труда). В минимальный размер оплаты труда не включаются выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

4.6. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются начальником учреждения на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы.

4.7. Оклады (должностные оклады), ставки заработной платы работников учреждения состоят из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, увеличенной на повышающие коэффициенты по занимаемой должности.

4.8. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, повышающих коэффициентов, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливаются в пределах фонда оплаты труда (средств на оплату труда), предусмотренного в планах финансово-хозяйственной деятельности, за счет соответствующих источников финансового обеспечения.

4.9. В учреждении работникам устанавливаются компенсационные и стимулирующие выплаты.

4.10. С учетом условий труда работникам применяют следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и особо вредными условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, работе в выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), установленные Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.11. Выплаты работникам, занятым на работах с вредными и особо вредными условиями труда, устанавливаются:

- за работу с вредными условиями труда в размере 12 процентов минимального оклада (должностного оклада), минимальной ставки заработной платы в соответствии с

4.12. Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже минимальных размеров, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.12.1. Размеры выплат при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливаются по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

4.12.2. В ночное время выплата за работу производится работникам за каждый час работы в ночное время (ночным считается время с 10 часов вечера до 6 часов утра). Минимальный размер выплаты за работу в ночное время составляет 20 процентов минимального оклада (должностного оклада), минимальной ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

4.12.3. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам в размере:

- не менее одинарной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки

заработной платы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;

- не менее одинарной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной части оклада (должностного оклада), ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

4.12.4.Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.12.5.По желанию работника сверхурочная работа, работа в выходные и в праздничные дни вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно, в выходные и в праздничные дни.

4.13.Работникам устанавливаются выплаты стимулирующего характера, направленные на стимулирование работника к качественному результату труда, а также поощрение за выполненную работу.

4.14.Выплаты стимулирующего характера производятся по решению начальника учреждения с учетом мнения совещательного органа в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения и средств, поступающих от приносящей доход деятельности, предусмотренных учреждением по смете доходов и расходов по приносящей доход деятельности на оплату труда работников.

4.15.В учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- за ученую степень, за почетное звание, Российской Федерации, Чувашской Республики;
- премиальные выплаты;
- выплаты за выслугу лет.

4.16.Выплаты стимулирующего характера за качество выполняемых работ работникам учреждения устанавливаются на квартал и выплачиваются ежемесячно в течении квартала в размере до 100 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения.

4.16.1.При осуществлении выплат за качество выполненных работ учитываются следующие показатели оценки качества выполняемых работ:

- успешное и добросовестное выполнение работниками своих должностных обязанностей;
- соблюдение бюджетного и налогового законодательства;
- соблюдение трудового законодательства;
- соблюдение дисциплины и правил внутреннего трудового распорядка.

4.17.Выплата за интенсивность и высокие результаты работы выплачивается работникам одновременно за интенсивность и высокие результаты работы.

4.18.Выплаты стимулирующего характера за интенсивность и высокие результаты работы работникам учреждения носят разовый характер и устанавливаются одновременно по истечении полугодия в размере до 100 процентов к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника учреждения (без учета повышающих коэффициентов).

4.19.Работникам учреждения, имеющим ученую степень (кандидата наук, доктора наук) и/или почетное звание СССР, Российской Федерации, Чувашской Республики, установленное для работников образования, наименование которой начинается со слов «Заслуженный...», при условии соответствия ученой степени, почетного звания профилю учреждения ветеринарии или выполняемой работе стимулирующая выплата устанавливается в соответствии с п.п. 2.3.2.3 Положения об оплате труда.

4.20. В целях поощрения работников за выполненную работу в учреждении устанавливаются следующие премии:

премия по итогам работы;

премия за выполнение особо важных, срочных работ и мероприятий;

Показателями, учитываемыми при премировании по итогам работы, являются:

своевременное представление установленных форм отчетности, оперативной информации.

4.21. Премирование работников учреждения по итогам работы производится с целью поощрения за общие результаты труда и может быть установлена по итогам работы за месяц, квартал, полугодие, 9 месяцев, год как в процентах к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы, так и в абсолютном выражении.

4.22. Премия начисляется за фактически отработанное время и выплачивается в следующем за отчетным периодом, отсутствовал по болезни и другим причинам, к фактически отработанному времени не относятся.

4.23. Работникам, проработавшим неполный период в связи с увольнением или по другим основаниям, выплата премии производится за фактически отработанное время в данном расчетном периоде. Работнику учреждения, вновь поступившему на работу, премия выплачивается за фактически отработанное время в отчетном периоде.

4.24. По каждому структурному подразделению начальником учреждения утверждаются показатели и условия премирования, исходя из возложенных на структурное подразделение функций.

4.25. Премия за выполнение особо важных, срочных работ и мероприятий выплачивается единовременно с целью поощрения за оперативность и качественный результат труда в пределах средств фонда оплаты труда, направляемых учреждением на выплаты стимулирующего характера, и максимальными размерами не ограничивается.

Работодатель обязуется:

4.27. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях) (ст. 131 ТК РФ).

4.28. Индексацию заработной платы производить в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (ст. 134 ТК РФ).

4.29. Зарботную плату выплачивать работнику два раза в месяц 9-го и 22-го числа каждого месяца и перечисляется на банковский счет (ст. 136 ТК РФ).

4.30. Всем работникам ежемесячно выдавать расчетные листки за день до выдачи заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

4.31. Возместить работнику расходы в случае направления его в служебную командировку.

4.32. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров в учреждении: сохранять за работником его среднюю зарплату на период подготовки.

4.33. Порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с обучением, устанавливать в соответствии со ст. 177 ТК РФ.

4.34. Лицам, работающим по совместительству, кроме лиц, совмещающих работу с обучением, предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные коллективным договором для работников учреждения (ст. 287 ТК РФ).

Раздел 5. Условия работы. Охрана и безопасность труда.

5.1. Работодатель признает, что обеспечение безопасности труда и охрана здоровья работников учреждения является его обязанностью. Работодатель обеспечивает своевременное и в полном объеме выполнение мероприятий по охране труда и окружающей среды.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовывать контроль за соблюдением требований, правил, норм и стандартов безопасности труда и охраны окружающей среды.

5.2.3. Провести обучение и проверку знаний по охране труда рабочих, руководящих работников Учреждения в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда (ст. 225 ТК РФ, Постановление Минтруда и социального развития РФ, Минобразования РФ от 13.01.03г. № 1/29 «Об утверждении порядка обучения по охране труда и проверки знаний

требований охраны труда работников организаций», ГОСТ 12.0.004-90).

5.2.4. Приобрести для уголков по охране труда, технические средства обучения, учебные пособия, средства агитации и пропаганды, плакаты, памятки.

5.2.5. Выполнить к 1 октября мероприятия по подготовке Учреждения к работе в зимних условиях.

5.2.6. Своевременно и бесплатно выдавать работникам учреждения спецодежду и другие средства индивидуальной защиты согласно утвержденным нормам, не допускать к работе лиц без установленных средств защиты (ст. 221 ТК РФ, Правила обеспечения СИЗ утвержденные постановлением Минтруда РФ от 18.12.1998г. №51 с изменениями и дополнениями от 29.10.1999г. №39).

5.2.7. Обеспечить строгое соблюдение должностными лицами требований правил и норм охраны труда, стандартов безопасности труда, технологической дисциплины.

5.2.8. Организовать в установленные сроки проведение медицинского осмотра (ст. 213 ТК РФ.), Федеральный Закон об основах охраны здоровья граждан российской Федерации от 21 ноября 2011 года N 323-ФЗ

Раздел 6. Социальные гарантии.

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Осуществлять государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством, занимается распределением средств социального страхования, остающихся в учреждении.

6.1.2. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.

6.1.3. Ежегодно предоставлять индивидуальные сведения по персонифицированному учёту.

6.1.4. Осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

6.1.5. Создавать необходимые условия для прохождения работниками один раз в год диспансеризации.

6.2. Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретных размерах принимает работодатель директор учреждения).

6.3. Выдавать работникам пособия, определенные законодательством.

Раздел 7. Заключительное положение.

7.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания или со дня, установленного коллективным договором (и действует в течение всего срока). По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый или не изменят, дополнят действующий. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.

7.2. Изменения и дополнения к коллективному договору в течение срока его действия производится только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом РФ «О коллективных договорах и соглашениях», при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

7.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования органа управления предприятием, расторжение трудового договора с руководителем предприятия.

7.4. Изменения, не требующие дополнительного финансирования, могут вноситься в коллективный договор по протокольному согласованию с последующей информацией трудового коллектива, принципиальные и значительные изменения обсуждаются и принимаются только на собрании работников учреждения.

7.5. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании работников учреждения.

7.6. Работодатель:

- издает приказ, которым определяет ответственных лиц за исполнение принятых обязательств коллективного договора;

- предоставляет работникам всю необходимую информацию о ходе выполнения обязательств;

7.7. Стороны обязуются:

7.7.1. Осуществлять проверку хода выполнения коллективного договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собраниях работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон подписавших коллективный договор.

7.7.2. Взаимно представлять необходимую информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

7.8. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положения, работники не выдвигают новых требований по социально-экономическим вопросам.

Перечень приложений к коллективному договору:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (п.3.1.).
2. Положение об оплате труда работников МАУ ДО «ДЮСШ «Туслах» Шемуршинского района ЧР (п.4.2.).