

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МАГАДНСКИЙ ВОЕННЫЙ СПОРТИВНО-ТЕХНИЧЕСКИЙ ЦЕНТР «ПОДВИГ»

на 2020 – 2023 годы

Принят на общем собрании трудового коллектива МБУДО «МВСТЦ
«Подвиг» «01» октября 2020г. (протокол № 1)

От работодателя:

Директор
МБУДО «МВСТЦ «ПОДВИГ»

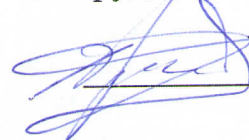


/Р.А. Кирпичников/

«05» октября 2020 г.

От работников:

Председатель совета
трудоуемого коллектива



/И.М. Ермаков/

«05» октября 2020 г.

Зарегистрирован Министерством Труда и Социальной Политики
Магаданской области «28» 10 2022. № 47

Министр



М.П.  С.П. Кучеров

«05» октября 2020 г.
(дата подписания
коллективного договора)

06.10.2020

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

В целях решения поставленных перед трудовым коллективом задач, содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности трудящихся учреждения заключается настоящий Коллективный договор между администрацией учреждения (далее - Работодатель) в лице директора Кирпичникова Романа Александровича и трудовым коллективом в лице избранного и уполномоченного представителя Ермаков Иван Михайлович - председателя совета трудового коллектива (далее - Трудовой коллектив).

Настоящий договор является основным нормативным документом, который в соответствии с действующим законодательством регулирует производственные и трудовые отношения, вопросы условий труда и социального развития коллектива.

Договор является особой формой принятия взаимных обязательств сторон и способствует согласованию интересов трудящихся и администрации.

Коллективный договор определяет взаимоотношения Работодателя и трудового коллектива учреждения в области производственного, экономического и социального развития.

2. ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РАЗДЕЛ

Организация финансово-хозяйственной деятельности, в соответствии с Уставом учреждения и действующим законодательством, является исключительным правом Работодателя.

Работодатель несет ответственность за организацию и результаты финансово-хозяйственной деятельности.

Работодатель производит прием на работу физических лиц, их увольнение, перевод на другую работу в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Работодатель обязан разработать и утвердить для каждого работника его функциональные обязанности (должностные инструкции), ознакомить его с ними и требовать выполнения.

Работодатель признает совет трудового коллектива единственным и полномочным представителем трудового коллектива в коллективных переговорах по вопросам регулирования трудовых отношений, оплаты труда, режима рабочего времени, социально - бытовым условиям и другим вопросам, которые в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и другими нормативными документами относятся к компетенции органа, представляющего интересы трудового коллектива.

Работодатель совместно с советом трудового коллектива обязуется подводить итоги производственно-хозяйственной деятельности учреждения с целью обеспечения стабильности работы и выполнения положений Коллективного договора.

3. ПРАВА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Трудовой коллектив не имеет права вмешиваться в хозяйственную и иную деятельность Работодателя кроме случаев, предусмотренных законодательством.

Трудовой коллектив и каждый работник учреждения обязан добросовестно выполнять производственные задания и договорные обязательства качественно, в полном объеме и в установленные сроки.

Трудовой договор, заключаемый учреждением с работниками, не может противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации и настоящему коллективному договору, чтобы, по сравнению с последним, права и интересы работника в трудовом договоре не были ущемлены.

В случае возникновения противоречия соответствующие положения трудового договора признаются недействительными.

Каждый работник обязан соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, требования нормативных актов об охране труда, бережно относиться к имуществу Работодателя.

Работники могут быть уволены в случае сокращения численности или штата (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ), а также в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ). В этом случае они персонально предупреждаются Работодателем о предстоящем увольнении не позднее, чем за два месяца. При этом учреждение предоставляет работнику другую работу по специальности, а в случае невозможности этого, либо отказа работника от нее, последний трудоустраивается самостоятельно. Увольняемому предоставляется (в период действия срока предупреждения) один свободный день в неделю с сохранением заработной платы для поиска нового места работы. При увольнении работника по указанному в настоящем пункте основанию выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше трех месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- Отказом работника от перевода на другую работу, необходимого среднего 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 п.8 части первой ст.77 ТК РФ);

- Призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 статьи 83 ТК РФ);

- Восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 статьи 83 ТК РФ);

- Отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность (пункт 9 статьи 77 ТК РФ).

- Признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (п.5 части первой ст. 83 ТК РФ)

- Отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 части первой ст. 77 ТК РФ)

4. ОПЛАТА ТРУДА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

Работодатель совместно с советом трудового коллектива обеспечивает соблюдение положений действующего законодательства в части организации труда.

Работнику гарантируется выплата заработной платы согласно штатному расписанию и не ниже установленной на территории Магаданской области минимальной заработной платы.

Заработная плата выплачивается по месту работы денежными средствами в национальной валюте России либо перечислением на банковскую карту.

Сведения об оплате труда работникам предоставляются иным органам и лицам только в случаях, прямо предусмотренных законодательством. При заключении трудового договора Работодатель доводит до сведения работника размер, порядок и сроки выплаты заработной платы.

Заработная плата выплачивается работнику не реже, чем два раза в месяц. Заработная плата за первую половину месяца выплачивается 25-го числа каждого месяца, а заработная плата за

вторую половину месяца выплачивается 10-го числа каждого месяца, следующего за расчетным. В случаях, когда указанные числа приходятся на выходные или праздничные дни, днями выплаты заработной платы следует считать рабочие дни, непосредственно предшествующие выходным или праздничным дням.

В учреждении устанавливается следующая система оплаты труда:

- повременно-премиальная - оплачивается труд работников согласно окладу в штатном расписании за фактически отработанное время.

Сверх оклада работнику могут быть установлены и выплачены доплаты и надбавки.

Работодатель обязан:

- производить выплату заработной платы работникам предприятия в установленные сроки;
- устанавливать доплаты за совмещение профессий, расширение зон обслуживания или увеличение объема выполняемых работ, за стаж работы в организации.

Работники, работающие по совместительству, получают заработную плату за фактически выполненную работу.

Работник несет ответственность за качество работы и выполнение работы в срок.

Работодатель гарантирует сохранение средней заработной платы работникам, отвлекаемым по инициативе администрации в рабочее время от основной деятельности на выполнение работ, не связанных с основным видом работы.(ст.139 ТК РФ)

Оплата работы в праздничные и нерабочие дни производится в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

5. ОХРАНА ТРУДА

Гарантия безопасных и безвредных условий труда является обязанностью работодателя, которая обеспечивает соответствующие условия труда на рабочем месте, наличие средств защиты, соответствие санитарно-бытовых условий требованиям нормативных актов по охране труда.

5.1. Работодатель обязуется:

В целях обеспечения сохранности здоровья и безопасных условий труда, снижения производственного травматизма:

- обеспечить финансирование всех работ и мероприятий по охране труда и технике безопасности;

- проводить систематическую работу по улучшению условий труда, обеспечивающих охрану труда и технику безопасности на высоком уровне;

своевременно разрабатывать и пересматривать нормативно-техническую документацию по охране труда;

- обеспечивать строгое соблюдение должностными лицами требований охраны труда.

5.2. Совет трудового коллектива обязуется:

Установить постоянный контроль над соблюдением работниками учреждения требований охраны труда и техники безопасности.

С целью улучшения состояния охраны труда и усиления ответственности руководителей совет трудового коллектива обязан:

- принимать участие в расследовании несчастных случаев;

- участвовать в комплексных проверках состояния охраны труда.

5.3. Работодатель и совет трудового коллектива учреждения обязуются:

Постоянно осуществлять мероприятия по системе управления безопасностью труда за счет:

- контроля по технике безопасности;

- разработки мероприятий, направленных на устранение выявленных недостатков по охране труда;

- организации своевременного обновления и пополнения наглядных материалов об охране труда.

5.4. Обязанности трудового коллектива (работников):

Работники предприятия признают свою обязанность в вопросе сохранения и повышения безопасности труда и обязуются соблюдать производственную дисциплину, выполнять требования инструкций, правил и норм охраны труда.

Работники обязаны знать и выполнять требования нормативных актов по охране труда, проходить обязательные медицинские осмотры.

Работники имеют право отказаться от порученной работы, при которой создается ситуация, опасная для жизни и здоровья, если такие условия прямо не предусмотрены трудовыми договорами, а также для жизни и здоровья других людей и окружающей среды.

Все работники обязуются без разрешения Работодателя не находиться в помещениях учреждения во вне рабочее время по причинам, не связанным с работой, а также не приглашать туда посторонних лиц.

6. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЖИЛИЩНО-БЫТОВОГО ОБСЛУЖИВАНИЯ РАБОТНИКА

6.1. Работодатель обязуется:

Обеспечить учреждение аптечками и ежеквартально пополнять их медикаментами.

Обеспечить проведение медицинских осмотров сотрудников.

Работодатель гарантирует предоставление работникам свободного времени для получения медицинской помощи, явки в государственные органы для решения необходимых жилищно-бытовых проблем работников без проведения каких-либо вычетов из заработной платы или иных необоснованных санкций.

В случае, когда такое свободное время в связи с производственной необходимостью не может быть предоставлено, Работодатель обязан обсудить с работниками вопрос о предоставлении такого свободного времени в другой день, а при несогласии с этим работника - уступить последнему.

Возмещать работникам физический вред, причиненный вследствие опасных и вредных условий труда, на условиях и в порядке, предусмотренном законодательством.

6.2. Работодатель совместно с советом трудового коллектива обязуется: Обеспечить выполнение заключений и рекомендаций медицинских комиссий по результатам медицинских осмотров работающих в части лечения и оздоровления.

При наличии финансовой возможности выплачивать работникам материальную помощь на оздоровление.

Обеспечить детей сотрудников во время каникул льготными путевками в детские лагеря, санатории.

В случае производственной травмы работника, выдавать ему пособие, согласно действующему законодательству.

Предоставлять женщинам, имеющим детей школьного возраста, 1 сентября выходной день и при наличии финансовой возможности выплачивать материальную помощь на приобретение детской одежды, учебников и учебных пособий, канцелярских принадлежностей.

При решении всех иных вопросов безопасности, гигиены труда, производственной среды, порядка организации труда Работодатель и работники руководствуются положениями Закона об охране труда.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работодатель обязуется: Предоставлять ежегодный основной отпуск в количестве 28 календарных дней, педагогическим работникам 42 календарных дня.

Кроме основного оплачиваемого отпуска работникам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 24 календарных дня за работу в районах Крайнего Севера.

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск в качестве компенсации за нагрузку и работу во внеурочное время продолжительностью:

- директору, его заместителям и главному бухгалтеру - 5 дней;
- начальникам отделов - 3 дня.

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

График очередных ежегодных отпусков утверждается директором учреждения. При определении очередности отпусков учитываются семейные и иные личные обстоятельства каждого работника.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работникам, по их заявлениям, могут быть предоставлены кратковременные отпуска без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней.

Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора.

Работникам предприятия, обучающимся без отрыва от производства, предоставлять все льготы, предусмотренные законодательством.

Обеспечить своевременную выплату пособий семьям с детьми в соответствии с действующим законодательством.

7.2. Совет трудового коллектива обязуется:

Способствовать реализации данного Коллективного договора.

На основании действующего законодательства и в соответствии с настоящим Коллективным договором постоянно проводить работу по защите правовых, экономических, социальных и профессиональных интересов работников предприятия.

Принимать участие в разработке и пересмотре нормативных документов по охране труда.

Гарантирует невмешательство в распорядительную деятельность администрации, если она соответствует законодательству, настоящему Коллективному договору, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

8. РЕЖИМ РАБОТЫ, ПРОДОЛЖИТЕЛЬНОСТЬ РАБОЧЕГО ВРЕМЕНИ И ОТДЫХА

Для женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для мужчин 40-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Накануне праздничных и нерабочих дней продолжительность работы работников сокращается на один час.

Привлечение отдельных работников к работе в выходные дни возможно лишь для выполнения неотложных, не предвиденных заранее работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения, или в иных случаях, определенных законодательством.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели. (абз. 10 и 11 ст. 173 ТК РФ)

9. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН. РАЗРЕШЕНИЕ СПОРОВ.

Обязанности Работодателя и Совета трудового коллектива:

- осуществлять проверку выполнения Коллективного договора (контроль);
- в случае невыполнения или ненадлежащего выполнения обязанностей, предусмотренных настоящим договором, стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством;
- к дисциплинарной ответственности, как должностные лица, так и работники могут быть привлечены на основании проверки, в ходе которой от нарушителя требуются письменные объяснения.

Споры между сторонами разрешаются в порядке, установленном законодательством России.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

Изменения и дополнения к настоящему договору в течение срока его действия могут вноситься только при взаимном согласии сторон.

Коллективный договор составлен в 3-х экземплярах, 2 из которых хранятся у каждой из сторон и имеют равную юридическую силу, а третий направляется в Министерство труда и социальной политики Магаданской области для уведомительной регистрации .