

Представитель работодателя:
директор МБОУ ДО СШ № 8

Кузнецов В.А.
(должность, ФИО руководителя.)



В.А. Кузнецов
(инициалы, фамилия)

«13» января 2023 год

От представителей работников:

Козельская Е.А.
(председатель профсоюзного комитета ФИО)



Е.А. Козельская
(инициалы, фамилия)

«13» января 2023 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования спортивной школы № 8
муниципального образования город Краснодар
на 2023-2026 годы

Государственное казенное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»

Уведомительная регистрация
коллективного договора, соглашения

Дата 13.01.2023 № 008-И

И.С. Снег И.С. Снег
наименование должности, подпись, Ф.И.О.

Принят на общем собрании
работников
«30» декабря 2022 год

РАЗДЕЛ I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования спортивной школе № 8 муниципального образования город Краснодар (далее – Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.1. Сторонами коллективного Договора являются:

Работодатель Школы в лице директора – Кузнецова Владимира Александровича, действующий на основании Устава, именуемый далее Работодатель и Работники - в лице первичной профсоюзной организации (далее – Профком), уполномоченной на представительство в соответствии с Уставом, для проведения коллективных переговоров, заключения и изменения коллективного договора, осуществления контроля за его выполнением, а также для реализации права на участие в управлении организацией, председатель профсоюзного комитета Козельская Елена Александровна.

1.2. Работодатель признает Профком в качестве единственного Представителя работников, поскольку он уполномочен общим собранием работников, представлять их интересы в области труда и связанных с трудом иных социально - трудовых отношений.

1.3. В период действия коллективного договора, в случае его выполнения Работодателем, Профком содействует Работодателю в урегулировании конфликтов, возникающих из-за требований, выходящих за рамки согласованных норм.

1.4. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.5. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно, в объеме их компетенции, а также органами по труду.

1.6. Предмет договора:

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

1.7. В настоящем коллективном договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для Работников.

1.8. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации.

1.9. Настоящий коллективный договор разработан на основе:

1.9.1. Соблюдения норм действующего законодательства в области

трудовых отношений.

1.9.2. Реальности обеспечения и выполнения принятых обязательств.

1.10. В случае пересмотра норм законодательства, иных нормативных актов, улучшающих положение Работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.11. Коллективный договор вступает в силу с **27.01.2023 г.**

1.12. Стороны вправе либо продлить срок его действия еще на три года, либо заключить новый договор. К разработке и заключению нового коллективного договора стороны приступают за *три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.*

РАЗДЕЛ II. ОПЛАТА ТРУДА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Работодатель обязуется:

2.1. Установить систему оплаты труда для всех Работников Школы в соответствии со штатным расписанием, исходя из должностных окладов и объема выполняемых работ.

2.2. Выплачивать Работникам заработную плату в размере, определенном в соответствии с Положением об оплате труда работников Школы.

2.3. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера определяются руководством Школы самостоятельно, максимальным размером не ограничиваются и производятся, в пределах имеющихся средств в соответствии с Положением об оплате труда работников Школы.

2.4. Индексация размера минимальной заработной платы производится в порядке установленном трудовым законодательством и иными государственными и муниципальными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права ст. 134 ТК РФ.

2.5. При выплате заработной платы Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого Работника:

1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

2) о размерах иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;

3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

2.6. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок, ст. 142 ТК РФ.

2.7. При совмещении профессий, выполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от основной работы, увеличения объема работы размер доплат устанавливается по соглашению сторон трудового договора, с учетом содержания и объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ).

2.8. Оплата труда Работников, систематически работающих в ночных сменах (сторожей) (с 22 часов до 6 часов), производится по системе почасовой оплаты. За работу в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (за работу в ночное время) каждый час работы оплачивается в повышенном размере на 35 % к должностному окладу.

2.9. Месячная заработная плата Работника, отработавшего норму времени и выполнившего нормы труда, не может быть ниже установленной минимальной оплаты труда и не ниже установленной в Положении об оплате труда работников Школы.

2.10. Заработная плата выплачивается Работнику не реже чем каждые полмесяца: за 1-ю половину месяца заработная плата выплачивается 23 числа текущего месяца, за 2-ю половину месяца заработная плата выплачивается 8 числа следующего за отчётным месяцем.

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

2.11. Время простоя по вине Работодателя и по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, в том числе и при кратковременном снижении производства и объема работ оплачивать в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

2.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника.

2.13. При наличии финансовых возможностей Работодатель предоставляет работникам единовременную материальную помощь. Решение об оказании материальной помощи и её конкретных размерах (не более 5 окладов) принимает директор МБОУ ДО СШ № 8 на основании письменного заявления работника с учётом мнения выборного профсоюзного органа.

РАЗДЕЛ III.

ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения Работников Школы регулируются Трудовым кодексом РФ и настоящим коллективным договором.

3.2. При приёме на работу до подписания трудового договора Работодатель обязуется ознакомить вновь поступающего Работника под роспись:

- с коллективным договором;
- с уставом;
- с условиями оплаты труда;
- с состоянием условий и охраны труда на рабочем месте;
- с положенными льготами и компенсациями;
- с должностной инструкцией;
- правилами внутреннего трудового распорядка;

- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

3.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

3.4. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.5. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией, а также сокращением численности и штатов, рассматриваются предварительно с участием Профкома.

3.6. Работодатель обязуется заблаговременно, но не позднее, чем за три месяца, предоставлять представителю Работников информацию о предстоящем высвобождении Работников. Стороны договорились, что высвобождение является массовым, если сокращается численность работающих на 20% и более в течение 30 календарных дней.

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

- предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одинокие матери, имеющие детей от 14 до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей от 14 до 16-летнего возраста без матери;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание;
- имеющие почетные звания в области спорта и образования.

3.8. Беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие матери, воспитывающие ребенка до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, за исключением увольнения, предусмотренного ст. 261 ТК РФ.

3.9. Работодатель обязуется:

3.9.1. Предоставлять возможность Работнику повысить квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию, в том числе (при наличии средств) с оплатой обучения.

3.9.2. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и 2 ч.1 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.9.3. Обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим Работникам организации, получившим травму на производстве по вине организации, или профзаболевание, если их квалификация соответствует требованиям производства.

3.9.4. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, при прочих равных условиях, ст.3 ТК РФ.

3.9.5. В случае проведения мероприятий по приватизации организации, влекущие изменение вида организации или его собственника, трудовые отношения с ранее нанятыми Работниками сохраняются. Прекращение в этих случаях трудового договора по инициативе Работодателя возможно только при сокращении численности или штата Работников. Высвобождаемым Работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при реорганизации и ликвидации организаций (ст. 178 и 180 ТК РФ).

3.9.6. Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.9.7. Расторжение трудового договора с несовершеннолетними по инициативе Работодателя допускается только с согласия государственной инспекцией труда, комиссии по делам несовершеннолетних и защите прав, кроме случаев ликвидации организации. В этой ситуации Работодатель принимает меры по их трудоустройству в другой организации по прежней профессии, специальности, квалификации, а при отсутствии такой возможности, трудоустроить с учетом пожеланий увольняемого с привлечением информации от органов службы занятости, а также организаций, занимающихся трудоустройством.

3.9.8. В соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создавать или выделять рабочие места для трудоустройства инвалидов и принимать локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

РАЗДЕЛ IV. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, НЕПОСРЕДСТВЕННО СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель:

4.1. Гарантирует Работникам Школы условия труда, обеспечивающие исполнение ими должностных обязанностей.

4.2. Утверждает график ежегодных отпусков за две недели до наступления календарного года с учетом мнения Профкома и извещает Работника под роспись за 2 недели о времени начала отпуска.

4.3. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (Федеральный закон от 24 ноября 1995 г. N 181-ФЗ "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации").

4.4. Предоставляет Работникам дополнительный **оплачиваемый** отпуск с учетом мнения Профкома:

а) продолжительностью - **3** календарных дня:

- в случае свадьбы Работника или родителям, дети которых вступают в брак;
- в случае смерти близких родственников;
- в случае стихийных бедствий.

б) продолжительностью 1 день:

женщинам в первый день учебного года, имеющим детей 1-5 классов.

4.5. Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставляется **четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц** в соответствии со ст. 262 Трудового кодекса РФ. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка из средств Фонда социального страхования РФ.

4.6. Работникам - жёнам военнослужащих, проходящих действительную военную службу, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском их мужей по справке воинской части. В случае отсутствия права на оплачиваемый отпуск жёнам военнослужащих предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком не менее 14 календарных дней.

4.7. Предоставляет дополнительный отпуск работникам без сохранения заработной платы на срок до 30 календарных дней по его заявлению при условии обеспеченности нормального осуществления деятельности Учреждения.

4.8. Предоставляет дополнительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года педагогическим работникам: старший инструктор-методист, инструктор-методист, тренер-преподаватель (приказ Министерства образования и науки РФ от 31.05.2016 г. № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»), не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы с учётом п.5.2. Правил внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

4.9. Своевременно и в полном объёме производит перечисление за работников страховых взносов в Пенсионный фонд РФ (Закон РФ «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации») и отражает размер производимых перечислений в расчетном листке работников.

Профком обязуется:

4.10. Представлять и защищать интересы членов коллектива с учетом условий труда, зафиксированных в трудовых договорах, коллективном договоре, Правилах внутреннего распорядка (Приложение № 1), положениях об оплате труда работников Школы, о порядке расследования и оформления и учета несчастных случаев с работниками и обучающимися Школы.

4.11. Вести контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, законов о профсоюзах и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права.

4.12. Регулярно контролировать соблюдение правил охраны труда и техники безопасности, создавать комиссии с привлечением Работников администрации, специалистов; по результатам проверок вносить предложения по улучшению работы в этом направлении.

4.13. Выделять средства (при наличии средств):

- для поздравления Работников в случае их бракосочетания или рождения у них детей;
- для поздравления юбиляров (50, 55, 60 лет);
- на организацию летнего отдыха для детей работников в возрасте до 14 лет;
- на оказание материальной помощи в случаях смерти близких родственников.

РАЗДЕЛ V. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда **обязуется**:

5.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (Приложение № 2).

5.2. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с планом-графиком (Приложение № 3).

5.3. Обеспечить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда.

5.4. Организовать в ноябре – декабре каждого года проведение медицинского осмотра всех категорий Работников.

5.5. Создать на паритетной основе из представителей Работодателя и Работников комиссию по охране труда.

5.6. Обеспечить своевременную выдачу Работникам:

1) сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 4).

2) смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей (Приложение № 5).

5.7. Ежемесячно, в первый четверг, организовать проведение Дня охраны труда. Возложить обязанности по его проведению на комиссию по охране труда или на лицо, ответственное за охрану труда в организации.

5.8. В соответствии с пунктом 13.2 раздела XIII **«Гигиенических требований к персональным ЭВМ и организации работ»**, утвержденных постановлением государственного санитарного врача РФ от 03.06.2003 № 118 (СанПин 2.2.2./2.4. 1340-03), не привлекать женщин со времени установления беременности к работам с использованием персональных ЭВМ (или для них ограничивается время работы с ПЭВМ (не более 3 часов за

рабочую смену при условии соблюдения гигиенических требований, установленных Санитарными правилами).

Трудоустройство беременных женщин осуществлять в соответствии с законодательством РФ.

5.9. Работники обязаны:

- соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда;
- правильно применять коллективные и индивидуальные средства защиты;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;
- немедленно сообщать непосредственному руководителю о любом несчастном случае, а также о ситуации, создающей угрозу жизни и здоровью людей.

РАЗДЕЛ VI. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

6.1. Для Работников установлена следующая продолжительность рабочей недели: нормальная продолжительность - 40 часов в неделю (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями); сокращенная продолжительность - 36 часов в неделю (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями); 36 часов в неделю (шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем); рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику. Количество рабочих дней в неделю, выходных дней, продолжительность рабочего времени в неделю, продолжительность рабочего дня, режим работы устанавливается конкретно для каждой категории Работников Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

6.2. Конкретная продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1) и графиками сменности - (при наличии сменной работы), утверждаемыми Работодателем с учетом мнения Профкома.

6.3. Привлечение Работника к работе в выходные и праздничные дни допускается с его письменного согласия, по письменному распоряжению Работодателя, и с соблюдением требований ст.113 ТК РФ.

6.4. Для Работников, у которых длительность рабочего времени превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, с учетом специфики выполняемых обязанностей, применяются графики сменности, обеспечивающие непрерывную работу персонала сменами равной продолжительности. Графики сменности предусматривают число смен в сутки, продолжительность смен, регулярные выходные дни для каждого Работника, переход из одной смены в другую осуществляется после отдыха не менее двойной продолжительности смены. При составлении графиков сменности Работодатель учитывает мнение Профкома. Указанные графики утверждаются Работодателем.

6.5. Право на работу по неполному рабочему времени помимо лиц,

указанных в статье 93 ТК РФ, имеют также лица, частично утратившие профессиональную трудоспособность на производстве.

6.6. Настоящим договором, в соответствии со ст. 105 ТК РФ, предусматривается разделение рабочего дня на части для тренеров-преподавателей (согласно утвержденному на учебный год расписанию).

РАЗДЕЛ VII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Права Профкома и гарантии его деятельности определяются законодательством и настоящим коллективным договором.

Для создания условий нормальной деятельности Профкома **Работодатель обязуется:**

7.2. Предоставлять профкому необходимую информацию в целях участия его в принятии решений по социально-трудовым вопросам.

7.3. При наличии письменных заявлений Работников взимать и ежемесячно бесплатно перечислять на счет Профкома членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников.

7.4. Не увольнять по инициативе администрации Работников, входящих в состав профсоюзных органов, без предварительного согласия Профкома.

7.5. Предоставлять профсоюзному активу, не освобожденному от основной работы, свободное оплачиваемое время для исполнения общественных обязанностей в согласованные с Профкомом сроки:

- 1 час в неделю - членам Профкома;
- 2 часа в неделю - председателю Профкома.

7.6. Предоставлять Профкому право проведения собраний членов профсоюза в рабочее время. Выделять для этой цели помещение в согласованные с Работодателем сроки.

7.7. На время краткосрочной профсоюзной учебы профсоюзные Работники освобождаются от работы с сохранением среднего заработка в соответствии с планом и сроками учебы (п.5, ст.25 Федерального закона о профсоюзах).

7.8. Руководителю выборного органа профсоюзной организации производится ежемесячная выплата в размере 500 рублей.

Профсоюзный комитет обязуется:

7.9. Осуществлять контроль за правильностью использования средств социального страхования и путевок на лечение и отдых.

7.10. Представлять интересы членов профсоюза по вопросам социально-трудовых прав в комиссии по трудовым спорам, районном суде, органах местного самоуправления.

7.11. Разъяснять Работникам Положения коллективного договора, содействовать реализации их социально-трудовых прав.

7.12. Запрашивать и получать информацию о ходе выполнения коллективного договора у Работодателя.

**РАЗДЕЛ VIII.
ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

8.2. В течение **трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора**, любая из сторон направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

8.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации.

8.4. В случае реорганизации, договор сохраняет свое действие на период реорганизации, затем может быть пересмотрен по инициативе представителей Работников или Работодателя.

8.5. При смене собственника имущества организации действие коллективного договора сохраняется в течение **3-х месяцев**. В этот период стороны должны начать переговоры о заключении нового коллективного договора или сохранении, изменении или дополнении действующего.

8.6. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока ликвидации.

8.7. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

8.8. Один раз в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании Работников организации.

8.9. За неисполнение мероприятий коллективного договора администрация несет ответственность в соответствии с законодательством.

8.10. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 3-х экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

Представитель работодателя:
директор МБОУ ДО СШ № 8
Кузнецов В.А.
(должность ФИО руководителя.)

От представителей Работников:
Козельская Е.А.
(председатель профсоюзного комитета ФИО)

(подпись) В.А. Кузнецов
(инициалы, фамилия)

(подпись) Е.А. Козельская
(инициалы, фамилия)

«13» января 2023 год

«13» января 2023 год