

ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
г. МУРМАНСКА ДЕТСКО - ЮНОШЕСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №14
ПО ТАНЦЕВАЛЬНОМУ СПОРТУ

От работодателя:
Директор МБУ ДО г. Мурманска
ДЮСШ №14
_____ С. Г. Стоборова

Дата
м.п.

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ №14
_____ И. С. Мудрик

Дата
м.п.

Настоящие изменения и дополнения к коллективному договору приняты 20.12.2021
на общем собрании трудового коллектива, протокол № 4.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНЫ

Регистрационный № _____ от _____ 20____ г.

Внести в коллективный договор МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ №14 на 2017-2020 годы, следующие изменения:

1. Пункта 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детей детско-юношеской спортивной школе № 14 по танцевальному спорту (далее - МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14).

Т.О. излагаем пункт 1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования г. Мурманска детско-юношеской спортивной школе № 14 по танцевальному спорту (далее - МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14).

2. Пункта 1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14, расторжения трудового договора с директором.

Т.О. излагаем пункт 1.8. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором.

3. Пункта 1.9. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14 коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

Т.О. излагаем пункт 1.9. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14 коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

4. Пункта 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- положение о надбавках и доплатах стимулирующего характера;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём;

- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

- график отпусков.

1.17.1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, подлежащих согласованию с профсоюзным комитетом:

- расписание учебных занятий;

- распределение учебной нагрузки;

- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем;

- положение об оплате труда МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14;

- график отпусков.

Т.О. излагаем пункт 1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:

- положение о надбавках и доплатах стимулирующего характера;

- правила внутреннего трудового распорядка;

- соглашение по охране труда;

- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами;

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём;

- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

- график отпусков

а также другие локальные нормативные акты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

1.17.1. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, подлежащих согласованию с профсоюзным комитетом:

- расписание учебных занятий;
- распределение учебной нагрузки;
- продолжительность дополнительных отпусков с ненормированным рабочим днем;
- положение об оплате труда МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14;
- график отпусков;

а также другие локальные нормативные акты, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

5. Пункта 2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе директора МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе директора в случаях:

- временного увеличения объёма учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без согласия на увеличение нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 (трёх лет), или после окончания этого отпуска.

Т.О. излагаем пункт 2.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе директора МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе директора в случаях:

- временного увеличения объёма учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения

работником без согласия на увеличение нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 1,5 (трёх лет), или после окончания этого отпуска.

6. Пункта 2.11. При передаче персональных данных работника (информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника) администрация МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14 должна соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупреждать лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено;

- лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;

- разрешать доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые необходимы для выполнения указанными представителями их функций (ст. 85-90 ТК РФ).

Т.О. излагаем пункт 2.11. При передаче персональных данных работника (информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника) администрация МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14 должна соблюдать следующие требования:

- не сообщать персональные данные работника третьей стороне без письменного согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью работника, а также в случаях, установленных федеральным законом;

- не сообщать персональные данные работника в коммерческих целях без его письменного согласия;

- предупреждать лиц, получающих персональные данные работника, о том, что эти данные могут быть использованы лишь в целях, для которых они сообщены, и требовать от этих лиц подтверждения того, что это правило соблюдено;

- лица, получающие персональные данные работника, обязаны соблюдать режим секретности (конфиденциальности). Данное положение не распространяется на обмен персональными данными работников в порядке, установленном федеральными законами;

- осуществлять передачу персональных данных работника в пределах одной организации в соответствии с локальным нормативным актом МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 14, с которым работник должен быть ознакомлен под расписку;

- разрешать доступ к персональным данным работника только специально уполномоченным лицам, при этом указанные лица должны иметь право получать только те персональные данные работника, которые необходимы для выполнения конкретных функций;

- не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением тех сведений, которые относятся к вопросу о возможности выполнения работником трудовой функции;

- передавать персональные данные работника представителям работников в порядке, установленном ТК РФ и ограничивать эту информацию только теми персональными данными работника, которые

необходимы для выполнения указанными представителями их функций (ст. 86-90 ТК РФ).

7. Пункта 2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор расторгается с истечением срока его действия, о чём работник должен быть предупреждён не менее чем за три дня до его увольнения.

Трудовой договор, заключённый на время выполнения определённой работы, расторгается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, расторгается с выходом этого работника на работу.

Т.О. излагаем пункт 2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключённый на время выполнения определённой работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

8. Пункта 4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников, являющихся членами профсоюза, не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до его начала (статья 81 пункт 2, статья 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время – не менее 2 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

Т.О. излагаем пункт 4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

9. Пункта 5.2. Для руководящих работников, педагогических работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала – женщин, устанавливается сокращённая продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы; для остальных категорий работников устанавливается продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю (решение Мурманского горсовета от 04.02.2005 № 3-31), при этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе.

Продолжительность рабочего времени (за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется статьёй 333 ТК РФ, приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Конкретная продолжительность рабочего времени для преподавателей школы определяется с учётом расписания учебных занятий, индивидуальным планом работы, учётом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объёмом учебной нагрузки, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, трудовым договором.

Т.О. излагаем пункт 5.2. Для руководящих работников, педагогических работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-

вспомогательного и обслуживающего персонала – женщин, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, коллективным договором или трудовым договором устанавливается 36-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. Для остальных категорий работников устанавливается продолжительность рабочего времени – 40 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени (за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется статьёй 333 ТК РФ, приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Конкретная продолжительность рабочего времени для преподавателей школы определяется с учётом расписания учебных занятий, индивидуальным планом работы, учётом норм часов педагогической работы за ставку заработной платы, объёмом учебной нагрузки, выполнением дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, трудовым договором.

10. Пункта 11.7. Настоящий договор действует в течение пяти лет со дня подписания.

При отсутствии изменений и дополнений настоящий коллективный договор продлевается на следующий срок его действия.

Т.О. излагаем пункт 11.7. Настоящий договор действует в течение трех лет со дня подписания.

При отсутствии изменений и дополнений настоящий коллективный договор продлевается на следующий срок его действия.

11. Дополнить коллективный договор пунктом № 7 «Пожарная безопасность» следующего содержания:

7. Пожарная безопасность

7.1. Работодатель обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства:

7.1.1. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей.

7.1.2. Разрабатывает схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара.

7.1.3. Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, педагогических работников и прочего персонала образовательного учреждения.

7.1.4. Организует и проводит тренировки по эвакуации людей.

7.1.5. Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленных на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с курением.

7.1.6. Осуществляет систематические осмотры территории по обеспечению на ней пожаробезопасной обстановки (захламленность, разведение костров, складирование строительных материалов на территории, прилегающей к зданию).

7.2. Первичная профсоюзная организация:

7.2.1. Организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей.

7.2.2. Принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность работников и обучающихся к действиям при возникновении пожара.

7.2.3. Организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения.

7.2.4. Организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. По результатам проверок совместно корректировать и отработать планы эвакуации на случай возникновения пожаров.

7.3.2. Содействовать выполнению предписаний по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности.

7.3.3. Совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасения людей».

12. Изменить нумерацию пунктов коллективного договора:

8. «Гарантии и компенсации»;

9. «Охрана труда и здоровья»;

10. «Гарантии профсоюзной деятельности»;

11. «Обязательства первичной профсоюзной организации»;

12. «Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон»

13. «Заключительные положения».