

От работодателя
Директор МБОУ ДОД ДЮСШ № 1
----- Шевцов В.Л.
«29» января 2015 год

От работников
Председатель
представительного органа
работников МБОУ ДОД ДЮСШ №1
----- Бобела А.А.
«29» января 2015 год

Принят
на общем собрании работников
МБОУ ДОД ДЮСШ № 1
протокол
№ 1 от «29» января 2015 год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
Муниципального бюджетного образовательного
учреждения дополнительного образования детей
«Детско-юношеская спортивная школа № 1»
города Вилючинска
на 3(три) года
январь 2015год – январь 2018год

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
между работодателем и работниками
МБОУ ДОД ДЮСШ № 1 г. Вилючинска
на 3(три) года
январь 2015год – январь 2018год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является основным документом социального партнерства, основан на нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом Кодексе РФ, Законе «Об образовании в РФ», а также Отраслевых и Территориальных тарифных Соглашениях, законах Камчатского края.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее по тексту — ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа № 1» (далее по тексту — учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников (ст. 40 ТК РФ).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – представительного органа трудового коллектива - Совета трудового коллектива (далее – представительный орган);
- работодатель в лице его представителя – директора Шевцова Василия Леонидовича.

1.4. Работодатель признаёт представительный орган единственным полномочным представителем работников МБОУ ДОД ДЮСШ № 1 ведущим переговоры от их имени, и строит свои взаимоотношения с ним в строгом соответствии с Конституцией РФ, Гражданским кодексом РФ, Трудовым кодексом РФ, Отраслевым и Территориальным соглашениями по образовательным учреждениям Камчатского края.

Все основные вопросы трудовых и иных, связанных с ними отношений, решаются совместно с работодателем. С учётом финансово-экономического положения устанавливаются льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.5. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия производятся по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений

заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней Комиссией по подготовке и проверке хода выполнения данного коллективного договора либо одобрения их собранием работников. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим коллективным договором, Отраслевым и Территориальным соглашениями и нормами действующего законодательства (ст. ст.41,44 ТК РФ). Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения трудового коллектива.

Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10-ти дней после его подписания.

Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

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

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

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

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

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемые работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа:

1) локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК).

2) форму расчетного листка об извещении каждого работника организации о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, об общей денежной сумме подлежащей выплате (ст. 136 ТК).

3) конкретные размеры повышенной заработной платы работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК);

4) конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК);

5) конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам за работу в ночное время (ст. 154 ТК);

б) работодатель определяет гарантию работникам в части применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК);

7) локальные нормативные акты, предусматривающие ведение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК);

8) правила внутреннего трудового распорядка в (ст. 190 ТК);

9) формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);

10) составление графика сменности при сменной работе (ст. 103 ТК);

11) порядок проведения аттестации (ст.81 ТК);

12) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК).

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает с учетом выборного органа первичной профсоюзной организации:

1) работодатель вводит режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест в том случае, если обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ст. 74 ТК);

2) в определенных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника (ст. 99 ТК);

3) кроме случаев указанных в ст.113 ТК привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные;

4) график предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков (ст. 123 ТК);

5) необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом, иными федеральными законами при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК);

б) разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК);

7) порядок применения вахтового метода (ст. 297 ТК);

8) утверждение графика работы на вахте в пределах учетного периода (ст. 301 ТК).

1.17. Стороны определяют следующие формы управления

учреждением непосредственно работниками и через представительный орган:

- учет мотивированного мнения представительного органа;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим коллективным договором;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее усовершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключённым в письменной форме в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Региональными отраслевыми соглашениями и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Условия трудовых договоров, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством, Региональным отраслевым соглашением и коллективным договором, являются недействительными.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником и храниться у каждой из сторон.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу (ст. 68 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные и могут предусматриваться дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем 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.72 ТК РФ).

Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в ежегодный отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

2.6. При установлении преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, сокращения количества учащихся в группах.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (совмещение), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (совместительство) и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если преподаватель, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме

не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и может передаваться на этот период для выполнения другим преподавателям.

2.9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
 - уменьшения количественного состава учащихся;
 - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
 - восстановления на работе, тренера- преподавателя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
 - возвращения на работу работника, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
 - за невыполнение в полном объеме возложенных дополнительных нагрузок.

По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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.

2.11. Работодатель 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.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться на основании ст. 77 ТК РФ (общие основания), и по другим основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения, и составляет план-график повышения квалификации на 3 (три) года.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) в соответствии с планом-графиком повышения квалификации не реже чем один раз в 5 (пять) лет.

3.3.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание), в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.

173-177 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня, в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессия, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем в соответствии с трудовым договором или соглашением об обучении, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

3.3.5. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационные категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников 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 (ст. 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.

4.2. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным п.2, 3 и 5 части первой ст.81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст.373 ТК РФ.

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178. 180 ТК РФ), а также

преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается 40-а часовая рабочая неделя, а для женщин 36 часов.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени.

Педагогическим работникам может предоставляться один день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, совещания, родительские собрания и т.п.), преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и

праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников МБОУДОД ДЮСШ № 1.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с ежегодным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, и не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по

просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Работникам предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года, за счет средств работодателя, проезд к месту использования отпуска в пределах Российской Федерации и обратно, а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг.

Работодатель также оплачивает стоимость проезда к месту использования отпуска работника и обратно и провоза багажа неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям) независимо от времени использования отпуска.

Проезд предоставляется работнику только по основному месту работы.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии со статьей 119 ТК РФ и Перечнем должностей работников с ненормированным рабочим днем принятым с учетом мнения представительного органа (ст. 101 ТК РФ), продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем должна быть не менее трех календарных дней.

5.13.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст. 128 ТК РФ):

- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам может быть предоставлен отпуск 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, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (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 пяти календарных дней.

5.13.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск

сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.14. При шестидневной рабочей неделе работникам предоставляется один выходной день в неделю. Общим выходным днем является воскресенье. Выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором с работником, расписанием занятий (ст. 111 ТК РФ).

5.16. Педагогические работники должны являться на учебно-тренировочные занятия не позднее, чем за 15 минут до начала занятий и покидать помещение не раньше, чем за 15 минут после их окончания.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников образовательного учреждения производится в соответствии с федеральным законодательством, Едиными рекомендациями по установлению систем оплаты труда работникам организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, с учётом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, Законами Камчатского края, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников МБОУДОД ДЮСШ № 1.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

6.3. Оплата труда медицинских работников учреждения производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, а работников из числа рабочих и служащих по общепрофессиональным областям — по профессионально квалификационным группам предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем 2 раза в месяц. Днями выплаты считать 25 число текущего месяца и 10 число следующего за расчетным.

6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МБОУ ДОД ДЮСШ № 1.

6.6. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления

документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании — со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.7. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (выполняющих работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Наполняемость групп, установленная Уставом учреждения, является предельной нормой в конкретной группе, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

Использование средств стимулирующего фонда на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается.

Решением Работодателя с учетом мнения комиссии по выплатам стимулирующего характера экономия фонда оплаты труда направляется на:

- поощрение (премии) работников;

Руководитель образовательного учреждения не вправе распределять указанные выше финансовые средства единолично, без учета мнения комиссии по выплатам стимулирующего характера.

Молодым специалистам, работающим на педагогических должностях в образовательном учреждении, устанавливаются надбавки к ставкам заработной платы (должностным окладам) в размере 50 процентов на первом и втором годах работы, в размере 40 процентов – на третьем году работы.

6.9. Работодатель обязуется:

6.9.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142, 234 ТК РФ.

6.9.2. В случае задолженности по оплате труда, оплате отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику (ст. 236 ТК РФ):

- работодатель обязан выплатить заработную плату с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/300 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после

установленного срока выплат заработной платы по день фактического расчета включительно;

- в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст.142 ТК РФ);
- гарантирует первоочередность выплаты заработной платы перед остальными платежами в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами.

6.9.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.10. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

7.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.3. Ходатайствует о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, необходимое количество мест в дошкольных учреждениях.

7.4. Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам в соответствии с Положением о выплате материальной помощи, принимаемом с учетом мнения представительного органа.

7.5. Осуществляет выплату единовременного пособия работникам муниципальных учреждений образования, культуры, здравоохранения, финансируемых из местного бюджета, при выходе впервые на пенсию с одновременным увольнением работника, проработавшего в учреждениях Камчатского края не менее 15 лет, в соответствии с Постановлением Правительства Камчатского края №316-П от 19.07.2012года.

7.6. Работникам, получившим увечье на производстве, помимо предусмотренных законом компенсационных выплат, по личному заявлению оказывает материальную помощь с учетом финансовых возможностей учреждения.

7.7. Осуществляет выплату дополнительного выходного пособия увольняемым работникам, имеющим непрерывный стаж работы в данном учреждении не менее 15(пятнадцати) лет – 30 000 (тридцать тысяч) рублей.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения за здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства социального страхования.

8.3 Все работники, в том числе руководитель организации, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знания требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

Работодатель обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проведение их периодического обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.(ст. 225 ТК РФ)

8.4. Организовать обеспечение работников нормативными и справочными материалами по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.5. На работах с вредными условиями или опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются сертифицированные специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации. (ст.221 ТК РФ).

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (п.2 ст. 221 ТК РФ).

8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.10. С учетом мнения представительного органа разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены представительного органа и представители профсоюзной организации.

8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.14. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда (ст. 218 ТК).

8.15. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9. Гарантии деятельности представительного органа и первичной профсоюзной организации работников учреждения

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его участием в работе представительного органа или членстве в профсоюзной организации.

9.2. Представительный орган и профсоюзная организация осуществляют в установленном порядке контроль над соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения представительного органа работников учреждения и профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 и пункту 5 статьи 81 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профкома(ст.373 ТК РФ).

9.5. Работодатель обязан предоставить представительному органу и профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом.

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профкома, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере 1% (ст. 30, 377 ТК РФ).

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых вышестоящими профсоюзными организациями съездов, конференций и других мероприятий.

9.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

9.10. Работодатель предоставляет представительному органу и профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.12. Работодатель с учетом мнения представительного органа рассматривает следующие вопросы:

- локальные нормативные акты, устанавливающие системы оплаты труда (ст. 135 ТК).

- форму расчетного листка об извещении каждого работника организации о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях производственных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК).

- конкретный размер повышенной заработной платы работникам,

занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда (ст. 147 ТК);

- конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день (ст. 153 ТК);

- конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам за работу в ночное время (ст. 154 ТК);

- определяет гарантию работникам в части применения систем нормирования труда (ст. 159 ТК);

- локальные нормативные акты, предусматривающие ведение, замену и пересмотр норм труда (ст.162 ТК);

- Правила внутреннего трудового распорядка в (ст. 190 ТК);

- формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК);

- составление графика сменности при сменной работе (ст. 103 ТК);

- порядок проведения аттестации (ст.81 ТК);

- перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101ТК).

С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- работодатель вводит режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до 6 месяцев в целях сохранения рабочих мест в том случае, если обстоятельства могут повлечь за собой массовое увольнение работников (ст. 74 ТК);

- в определенных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 99 ТК);

- кроме случаев указанных в ст.113 ТК привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные;

- утверждает график предоставления оплачиваемых ежегодных отпусков (ст. 123 ТК);

- разрабатывает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом, иными федеральными законами при угрозе массовых увольнений (ст. 180 ТК);

- разрабатывает и утверждает правила и инструкции по охране труда для работников (ст. 212 ТК).

10. Обязательства представительного органа

Представительный орган обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых

актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за ведением и хранением трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.6. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.15. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.16. Представительный орган дважды в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год (декабрь).

11.4. Рассматривают в 10-тидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора могут быть начаты за 5 месяцев до окончания срока действия данного договора.