

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

( с изменениями )

муниципального бюджетного образовательного учреждения

дополнительного образования детей

«Детско-юношеская спортивная школа» г. Мичуринска

на 2014-2017 годы

Работодатель:

Директор

МБОУ ДОД ДЮСШ



А.И. Макаров

От работников:

Председатель Профкома



Н.А. Кириллова

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
**УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ**  
№ 572-14 от 03.09.2014 г.  
На Тринадцати листах  
Начальник управления И. Вас

## ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа».

1.2. Правовой основой настоящего коллективного договора являются:

- Трудовой Кодекс РФ (далее ТК РФ);
- Законом РФ «Об образовании»;
- Закон «Об организации социального партнерства в Тамбовской области» (№ 339-Зот 20.06.2005г., с изменениями от 30.04.2008);
- иными законодательными и нормативными правовыми актами

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения дополнительного образования детей (далее – учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых, профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с действующим законодательством с учетом финансово-экономического положения работодателя.

### 1. СТОРОНЫ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- Директор МБОУ ДОД ДЮСШ А.И. Макаров - представитель работодателя (в дальнейшем Работодатель)
- первичная профсоюзная организация МБОУ ДОД ДЮСШ Профсоюза работников народного образования и науки РФ – представитель работников (далее – Профком)

1.2. Действие настоящего коллективного договора распространяются на всех работников МБОУ ДОД ДЮСШ. Текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников МБОУ ДОД ДЮСШ в течение 5 дней с момента его подписания;

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных профкомом.

1.4. Работодатель:

- В течение 7 календарных дней направляет настоящий коллективный договор на уведомительную регистрацию в орган по труду;
- доводит текст коллективного договора до сведения всех вновь поступивших работников при заключении трудового договора;

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

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

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет действие в течение всего срока ликвидации.

1.9. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;

- форма расчетного листка;
- другие локальные нормативные акты.

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

1.15. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении учреждением:

- учёт мнения профкома;
- консультации профкома с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.16. Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
  - изменения условий труда работников;
  - профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;
- Представители работников имеют право вносить по этим вопросам предложения и участвовать в заседаниях при их рассмотрении.

## **2. ЗАКЛЮЧЕНИЕ, ИЗМЕНЕНИЕ И ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА С РАБОТНИКАМИ УЧРЕЖДЕНИЯ. ГАРАНТИЯ ЗАНЯТОСТИ.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

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

2.4. Срочный трудовой договор заключается согласно ст. 59 ТК РФ

2.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.6. Обязательными для включения в трудовой договор являются условия, 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.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профкомом.

2.8. Объем учебной нагрузки оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников и отпуск. Работодатель должен ознакомить педагогов до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде..

2.9. При установлении педагогам, для которых ДЮСШ является основным местом работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. За исключением случаев уменьшения количества обучающихся и часов по учебным планам и программам.

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и организаций (включая работников управления народного образования и УМиИЦ), предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых ДЮСШ является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка педагогам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогам.

2.12. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон.

2.13. В случае, когда условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменения по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовых функций работника.

В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работника должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

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.

2.14. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и другими локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.15. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

### **3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ**

Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации (ст.21 ТК РФ).

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Директор МБОУ ДОД ДЮСШ определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Он же по согласованию с профкомом определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходи-

мых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогов не реже чем 1 раз в пять лет.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату и оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ) – в случае направления работников в другую местность.

3.3.4. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определенные статьями 173-177 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

#### **4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ**

Стороны договорились:

4.1. Уведомлять профком 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. Массовым увольнением считают увольнение работников при:

а) ликвидации организации любой организационно-правовой формы с численностью работающих 15 и более человек;

б) сокращении численности или штата работников организации:

50 и более человек в течение 30 календарных дней;

200 и более человек в течение 60 календарных дней;

500 и более человек в течение 90 календарных дней;

в) увольнении работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организаций либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней в территориях с общей численностью работающих менее 5 тысяч человек.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 4-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Дополнительными основаниями на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо оснований, предусмотренных законом, являются :

- наличие в семье супруга( супруги) , имеющего статус безработного;

- длительный, не менее 20 лет, стаж педагогической работы;

- лица, которым до наступления права на получение пенсии ( в том числе досрочной) осталось менее 3 лет;

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет,

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 10 лет,

- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,
- награжденные государственными наградами
- работники, имеющие более длительный срок работы в данном учреждении.

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

4.4. 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 в связи с сокращением численности или штата.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ОТДЫХ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утвержденным директором МБОУ ДОД ДЮСШ по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Режим рабочего времени тренеров-преподавателей при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий;
- не нормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется годовыми календарными планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - 36-часовая рабочая неделя. 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 правилами внутреннего распорядка и Уставом.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается 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 18 лет, а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Педагогам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлечь работника к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работ, не предусмотренных Уставом учреждения, правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.9. Время школьных каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагоги привлекаются директором ДЮСШ к педагогической и организационной работе, работе по индивидуальным планам отделений в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

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

5.11. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков педагогических, руководящих и иных работников учреждения регулируется перечнем, утвержденным постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. № 724 « О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений» ( в ред. Постановлений Правительства РФ от 29.11.2003 г. № 726, от 11.05.2007г. № 283). Для педагогических работников ДЮСШ устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня и 28 календарных дней для технического персонала.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом (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 производятся с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124, 125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала.(ст. 136 ТК РФ)

Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы.

5.12. Работодатель обязуется:

предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 2 дня;
- работающим инвалидам – 2 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 2 дня и членам профкома – 1 день;
- работающим пенсионерам по старости – 2 дня;
- при отсутствии в течение учетного года дней нетрудоспособности – 3 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 дня;
- для проводов детей в армию – 1 день;
- на похороны близких родственников – 3 дня.
- может выплачивать единовременное пособие работнику учреждения, за продолжительную и безупречную работу при достижении юбилейного возраста (50, 55 и 60 лет);

5.13. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск до одного года в порядке и на условиях, определяемых Уставом учреждения.

5.14. Общим выходным днем является воскресенье.

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогов по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка.

## **6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**

6.1. Оплату труда всех работников, включая совместителей, регулирует Положение об оплате труда работников МБОУ ДОД «Детско-юношеская спортивная школа» г. Мичуринска Тамбовской области, подведомственного управлению народного образования администрации г. Мичуринска (далее – Положение), разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования администрации г. Мичуринска, «Рекомендаций о порядке начисления и выплаты заработной платы тренерам-преподавателям по новой системе оплаты труда» № 04-31/3712 управления образования и науки Тамбовской области от 23.07.2009

6.2. Положение вступило в действие с 01.01.2014.

6.3. По инициативе руководителя учреждения или работников по согласованию с профкомом учреждения настоящее Положение или отдельные его пункты могут быть изменены.

6.4. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, полностью отрабатываемого за установленный период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением в соответствии со статьей 133 Трудового кодекса Российской Федерации.

Выплата заработной платы работникам учреждения производится за счет средств муниципального бюджета и осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда работников.

Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается приказом по учреждению и доводится до сведения работников под роспись.

Запрещается какая-либо дискриминация при установлении и изменении условий оплаты труда.

6.5. Заработная плата выплачивается в денежной форме не реже чем каждые полмесяца: 27 числа за первую половину текущего месяца, 12 числа – за вторую половину месяца.

6.6. Основанием для начисления заработной платы работникам Учреждения являются: трудовой договор; приказ руководителя учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, основание о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, размер и периодичность выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий; табель учета рабочего времени; выполненная трудовая функция; настоящее Положение об оплате труда работников учреждения.

6.7. Для работников учреждения установлены базовые оклады (базовые должностные оклады), базовые ставки заработной платы и повышающие коэффициенты по занимаемой должности, которые при умножении образуют оклад (должностной оклад), ставку заработной платы. Компенсационные и стимулирующие выплаты начисляются на оклад (должностной оклад), ставку заработной платы.

6.8. Понятие «должностной оклад» применяется в отношении руководителя учреждения, его заместителей без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Понятие «оклад» применяется в отношении работников, отнесенных к категории «руководители», «специалисты» и «иные служащие», за исключением наименований должностей - «руководитель учреждения», «заместитель руководителя учреждения» без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Понятие «ставка заработной платы» применяется в отношении работников рабочих профессий без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.



6.9. Учреждение в пределах средств на оплату труда может самостоятельно определять размеры повышающих коэффициентов по занимаемой должности работников основного персонала, но не выше размеров повышающих коэффициентов, утвержденных приложением №2 к постановлению администрации г.Мичуринска от 21.05.2009 №1034 «О введении новых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы, и работников муниципальных образовательных учреждений» (в редакции от 01.06.2009).

6.10. Повышающий коэффициент по занимаемой должности работников основного персонала за квалификационную категорию устанавливается в процентах к окладу (должностному окладу), а при выполнении работы (учебной нагрузки) в объеме менее 1 ставки – пропорционально отработанному времени, с целью стимулирования работников к качественному результату труда, путем повышения профессиональной квалификации и компетенции. Размер повышающего коэффициента:

0,30 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,20 – при наличии первой квалификационной категории;

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

6.11. За владение навыками комплексного использования информационно-коммуникационных технологий, современных методик управления, воспитания и формирования ключевых компетенций у обучающихся работникам учреждений в пределах средств, выделенных на оплату труда, устанавливается повышающий коэффициент:

0,22 – при наличии высшей квалификационной категории;

0,07 – при наличии первой квалификационной категории;

Данный повышающий коэффициент устанавливается по результатам аттестации работников на срок действия квалификационной категории.

6.12. Работникам учреждения, которым присвоена ученая степень или почетное звание «заслуженный», «народный» по занимаемой должности либо по профилю образовательного учреждения, а также работникам, награжденным орденами и медалями за работу в образовательном учреждении – по решению работодателя устанавливается повышающий коэффициент 0,20. Работникам, имеющим почетное звание «отличник», «почетный работник», «мастер», «мастер спорта», грамоты министерства образования – 0,10.

6.13. Работникам учреждения может быть установлен персональный повышающий коэффициент с учетом уровня его профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач и других факторов, в пределах фонда оплаты труда учреждения. Размер персонального повышающего коэффициента не должен превышать 3,0.

6.14. Конкретные размеры повышающих коэффициентов устанавливаются сроком на 1 учебный год в приказе руководителя учреждения и трудовых договорах работников.

6.15. Для работников учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации на основании результатов специальной оценки условий труда, если рабочие места отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда;

- доплата за работу в ночное время в размере до 35% за каждый час работы в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

- оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации;

- за совмещение профессий (должностей), выполнение функций старшего тренера отделения по видам спорта и другая дополнительная работа, связанная с учебно-

тренировочным процессом, и не входящая в трудовые обязанности по своей основной работе, обусловленной трудовым договором, увеличение объема работы, исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, а так же при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

Данные выплаты устанавливаются приказом по учреждению в соответствии со статьями 147- 152 Трудового кодекса Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права по соглашению сторон трудового договора в пределах фонда оплаты труда.

Руководитель учреждения при принятии приказа учитывает мнение представительного органа работников учреждения.

6.16. Для работников учреждения устанавливаются выплаты стимулирующего характера:

- надбавка за интенсивность, высокие результаты и качество выполняемых работ
- надбавка за категоричность водителю автомобиля;
- премии за выполнение особо важных и срочных работ;
- премии по итогам работы за год;

6.17. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплат заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

## **7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе и руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую литературу и периодические издания в размере 100 рублей. Размер ежемесячной денежной компенсации на книгоиздательскую литературу и периодические издания включается в установленные на день вступления в силу Федерального закона от 29.12.2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» оклады (должностные оклады) педагогических работников.

7.2. Организует выдачу работающим полисов по обязательному медицинскому страхованию;

7.3. Предоставляет каждому работнику работу, обусловленную трудовым договором.

7.4. В пределах фонда оплаты труда может выплачивать материальную помощь в следующих случаях:

- за продолжительную и безупречную работу при достижении юбилейного возраста (50, 55 и 60 лет);
- в целях частичной компенсации расходов на лечение работников в случае длительной (более 2-х месяцев) болезни самого работника;
- в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате стихийного бедствия, пожара, кражи, аварий систем водоснабжения, отопления и других обстоятельств на основании справок из соответствующих органов (местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и других);
- в связи с уходом в очередной отпуск;
- в других необходимых, по усмотрению руководителя учреждения, случаях.

Размер материальной помощи не должен превышать двукратную величину минимального оклада (должностного оклада), минимальной ставки заработной платы, установленной на день её выплаты в год.

7.5. Для работников учреждения устанавливаются следующие обязательные выплаты социального характера:

- выходное пособие в случае прекращения трудового договора вследствие нарушения правил заключения трудового договора не по вине работника;
- компенсация при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника учреждения;

- дополнительная компенсация в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении;
- денежная компенсация за несвоевременную выплату заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику от работодателя.

## **8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работнику учреждения на 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. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов за счет учреждения.

8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

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

8.7. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда приняты меры к их устранению.

8.8. Оказывать содействие в приобретении путевок на лечение и отдых детей работников ДЮСШ.

8.9. Работодатель обеспечивает проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

8.10. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;

## **9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельности.

9.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

9.3. Включать в состав коллегиальных органов школы, аттестационной комиссии, комиссии по расследованию несчастных случаев представителей профсоюзного комитета.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза по пунктам 2, 3 и пункту 6 ст. 81 ТК РФ, а также в связи с дополнительными основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить 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 (ст. 337 ТК РФ).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия их в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимые им семинарах, краткосрочной профсоюзной учебе, совещаниях и других мероприятиях по их письменным заявлениям.

9.8. Председатель, члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3 и пунктом 5 ст. 81 ТК РФ, а также в связи с дополнительными основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

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

9.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.

9.11. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст. 196 ТК РФ).

9.12. В случае, если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил профком представлять его интересы, директор обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профкома денежных средств из заработной платы работника.

9.13. Работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе ее выборного органа признается работодателем значимой и принимается во внимание при поощрении и аттестации.

## 10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их права и гарантиях деятельности», ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационной категории по результатам аттестации работников.

10.4. Совместно с горкомом профсоюза участвовать в работе по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.5. Совместно с горкомом профсоюза вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному городу.

10.6. Совместно с горкомом профсоюза оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

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

10.8. Участвовать в работе комиссии учреждения по аттестации педагогических работников.

10.9. Осуществлять правовые консультации по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза.

10.10. В целях обеспечения формирования будущих пенсионных выплат работникам разъяснять в соответствии с пенсионным законодательством Программу негосударственного пенсионного обеспечения работников образования.

## **11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА**

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

11.2. Постоянный контроль за исполнением коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно в объеме их компетенции. При осуществлении контроля стороны представляют всю необходимую для этого имеющуюся у них информацию. Стороны отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников учреждения не реже одного раза в год.

11.3. Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор в течение срока его действия вносятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

11.4. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь их возникновение с целью предупреждения использования работниками крайней меры из разрешения – забастовки.

11.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены законодательством.

11.6. При приеме на работу ( до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с коллективным договором. ( ст.68 ТК РФ).

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

11.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

Настоящий коллективный договор подписан \_\_\_\_\_ 2014 г .

Подписи сторон:

Работодатель:

От работников:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Директор МБОУ ДОД ДЮСШ  
А.И.Макаров

Председатель профкома  
МБОУ ДОД ДЮСШ  
Н.А.Кириллова

Приложение № 1  
к коллективному договору  
МБОУ ДОД ДЮСШ на 2014-2017 г.г.

План мероприятий по охране труда и технике безопасности  
МБОУ ДОД ДЮСШ на 2014-2017 г.

Наименование мероприятия	Сроки	Исполнители
1. Участие в разработке проекта коллективного договора между работодателем и работниками по вопросам охраны труда.	В течение трудовой деятельности	Работодатель, профком
2. Участие в разработке соглашения по охране труда между администрацией и профсоюзным комитетом учреждения.	В течение трудовой деятельности	Работодатель, профком
3. Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования.	Начало уч. года	Работодатель
4. Обеспечение условий труда	В течение трудовой деятельности	Работодатель
5. Обеспечение труда и отдыха работников.		Работодатель
6. Общие требования безопасности при проведении внеучебных занятий и массовых мероприятий с обучающимися и воспитанниками.	-	Работодатель, работник
7. Обучение, инструктирование и проверка знаний по охране труда работников. Инструктирование по охране труда учащихся.	При поступлении и в течение трудовой деятельности	Работодатель
8. Недопущение к работе лиц, не прошедших инструктаж по охране труда.	-	Работодатель
9. Проведение (прохождение) обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров. Оказание первой доврачебной помощи пострадавшему.	В течение трудовой деятельности	Работодатель, работник
10. Учет несчастных случаев	В течение трудовой деятельности	Работодатель
11. Разработка правил по охране труда для работников с учетом мнения профсоюзной организации.	-	Работодатель, профком Работодатель
12. Наличие нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда.	-	Работодатель
13. Немедленное извещение руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью детей, несчастном случае или об ухудшении состояния своего здоровья.	-	Работодатель Работник
15. Организация безопасной работы на персональных компьютерах .		Работодатель

Работодатель

Профком

Приложение № 2  
к коллективному договору  
МБОУ ДОД ДЮСШ на 2014-2017 г.г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ ДОД ДЮСШ  
А.И. Макаров  
« \_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ПОРЯДОК  
проведения предварительных и периодических медицинских осмотров

Наименование профессии, должности	Основание для проведения медосмотра	Периодичность проведения
1.Административно-педагогические работники	Приказ	ежегодно
2.Педагогические работники ЛДП при ДЮСШ	Приказ	2 раза в год
3.Технический состав	Приказ	Ежегодно



Пронумерованы, прошиты и скреплены печатью  
13(тринадцать ) листов

Директор муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
«Детско-юношеская спортивная школа»  
г. Мичуринск Тамбовской области

\_\_\_\_\_ А.И. Макаров

Пронумерованы, прошиты и скреплены печатью  
13(тринадцать ) листов

Директор муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
«Детско-юношеская спортивная школа»  
г. Мичуринск Тамбовской области

\_\_\_\_\_ А.И. Макаров

Пронумерованы, прошиты и скреплены печатью  
13(тринадцать ) листов

Директор муниципального бюджетного  
образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
«Детско-юношеская спортивная школа»  
г. Мичуринск Тамбовской области

\_\_\_\_\_ А.И. Макаров

Утверждаю

Утверждаю

\_\_\_\_\_  
Профком

\_\_\_\_\_  
Работодатель

**ПЛАН**  
**мероприятий по выполнению коллективного договора**

<b>Наименование мероприятия</b>	<b>Сроки исполнения</b>	<b>Ответственный</b>
1.Подготовить проект коллективного договора на 2010-2013г.г.	За один месяц до окончания срока действия данного договора.	Работодатель и профком
2.Внесение изменений и дополнений в коллективный договор.	В течение срока действия	Работодатель и профком
3.Доведение до сведения работников ДЮСШ текста коллективного договора	В течение 5 дней с момента его подписания; при заключении трудового договора	Работодатель и профком
4. Регистрация коллективного договора	В течение 7 календарных дней	Работодатель
5. Заключение трудового договора и выполнение его условий работником	При поступлении и в течение трудовой деятельности	Работодатель
6. Утверждение графика предоставления летних отпусков сотрудникам ДЮСШ	За две недели до конца текущего года	Работодатель и профком
7. Прохождение профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.	Один раз в 5 лет	Работодатель и профком
8.Ознакомление работников с « Положением об оплате труда»	При поступлении на работу	Работодатель
9. Проведение инструктажа по охране труда.	Начало уч. года	Работодатель

10.Проведение( прохождение) обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.	При поступлении и в течение трудовой деятельности	Работодатель
11. Ознакомление работника с трудовым распорядком.	При поступлении и в течение трудовой деятельности	Работодатель
12. Предоставление гарантий и компенсаций работникам , совмещающих работу с обучением	На время учёбы	Работодатель
13.Обеспечить оказание работникам юридической, материальной, консультационной помощи.	По мере обращения	Работодатель и профком
14. Создание условий для деятельности профсоюзной организации ДЮСШ.	В течение срока полномочий	Работодатель

Начальнику управления  
труда и занятости населения  
Тамбовской области  
Филимонову  
Михаилу Сергеевичу

В соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации прошу провести уведомительную регистрацию коллективного договора ( с изменениями ) между работодателем в лице его представителя директора МБОУ ДОД ДЮСШ г. Мичуринска Макарова Александра Ивановича и работниками МБОУ ДОД ДЮСШ г. Мичуринска на период с \_\_\_\_\_ по \_\_\_\_\_ .

Основной вид деятельности учреждения: образовательная деятельность спортивной направленности.

Форма собственности учреждения - муниципальная.

Общая численность работников на день заключения коллективного договора – 133 человека.

Приложения:

1. Коллективный договор – 3 экземпляра.
2. Выписка из протокола общего собрания трудового коллектива № 8 от \_\_\_\_\_ 2014 г.

Директор муниципального  
бюджетного образовательного учреждения  
дополнительного образования детей  
«Детско-юношеская спортивная школа»  
г. Мичуринск  
Макаров

А.И.

\_\_\_\_\_ Н.А.Кириллова

26.03.2011г.

**О внесении изменений в коллективный договор МБОУ ДОД ДЮСШ на  
2010- 2013г.г. в положение « Оплата и нормирование труда» .**

Работодатель и работники муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» г. Мичуринска Тамбовской области пришли к соглашению о внесении изменений в пункты 6.1 и 6.2 положения 6 « Оплата и нормирование труда» коллективного договора на 2010-2013 г.г.

Пункты 6.1 и 6.2 положения 6 « Оплата и нормирование труда» коллективного договора изложить в новой редакции:

6.1. Оплату труда всех работников учреждения, включая совместителей, регулирует Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа» г. Мичуринска Тамбовской области, подведомственного управлению народного образования администрации г. Мичуринска (далее – Положение), разработанное в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных управлению народного образования админи-

страции г. Мичуринска, централизованной бухгалтерии и фильмотеки управления народного образования администрации города Мичуринска (утв. приказом управления народного образования администрации г. Мичуринска от 24.03.2011 №118), Постановлением Администрации Тамбовской области от 26.09.2007 № 1054 « О реализации Закона области « О заработной плате работников областных государственных и муниципальных образовательных учреждений», «Рекомендаций о порядке начисления и выплаты заработной платы тренерам-преподавателям по новой системе оплаты труда» №04-31/3712 управлением образования и науки Тамбовской области от 23.07.2009.

6.2. Настоящее Положение вступает в действие с 01.03.2011г.