

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
№ 1 им. А. А. Семёнова» ГОРОДА КУРГАНА

СОГЛАСОВАНО:
Председатель ПК

Н.Ф. Деягина
«24» августа 2018 г.



УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО «ДЮСШ № 1»
им. А. А. Семёнова»

Н. В. Чернова
«24» августа 2018 г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа № 1» города Кургана
(МБУДО «ДЮСШ № 1 им. А. А. Семёнова»)

Принят профсоюзным собранием
МБУДО «ДЮСШ № 1»
« 24 » августа 2014 года
протокол № 4

г. Курган 2018 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 1.1. Настоящий коллективный договор, заключенный между администрацией в лице директора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школы № 1 им. А. А. Семёнова» города Кургана (далее МБУДО «ДЮСШ № 1 им. А. А. Семёнова») Черновой Н. В. и профсоюзным коллективом школы в лице председателя профсоюзного комитета Делягиной Н.Ф. Настоящий договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем.
- 1.2. Коллективный договор устанавливает социально-экономические гарантии работникам школы, направленные на улучшение их жизненного уровня, условий труда.
- 1.3. Администрация школы признает профсоюзный комитет как орган, ведущий переговоры от имени трудового коллектива.
- 1.4. Все условия коллективного договора являются обязательными для подписавших его сторон и не могут быть изменены в одностороннем порядке. Стороны несут ответственность за выполнение обязательств в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 1.5. Администрация и профсоюзный комитет отчитываются о выполнении своих обязательств на собрании трудового коллектива не реже двух раз в год.
- 1.6. Коллективный договор вступает в силу со дня принятия его на собрании трудового коллектива и действует в течение трех лет.
- 1.7. Коллективный договор распространяется на всех работников МБУДО «ДЮСШ № 1 им. А. А. Семёнова».

II. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ГАРАНТИИ ВЫСВОБОЖДАЕМЫМ РАБОТНИКАМ

- 2.1. Администрация соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом и Законом «Об образовании в РФ» порядок приема и увольнения сотрудников, их перевод на другую работу.
- 2.2. При приеме сотрудников на работу знакомит их с Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, инструкциями по охране труда и технике безопасности, с условиями оплаты труда.
- 2.3. Вновь прибывший сотрудник может быть принят с испытательным сроком до 3-х месяцев (по соглашению сторон), за исключением лиц, не достигших 18-летнего возраста, лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя, лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности. Школа может принять на работу выпускника Школы имеющего звание «Мастер спорта международного класса», «Мастер спорта России», «Кандидат Мастера спорта России». При поступлении на работу с работниками может заключаться трудовой договор

на определенный срок в двух экземплярах с оформлением приказа по Школе (на время выполнения определенной работы).

- 2.4. При увольнении по сокращению штатов принять меры по трудоустройству высвобождаемого работника.
- 2.5. Увольнение членов профсоюза по сокращению штатов производится только с соглашения профкома.
- 2.6. При увольнении по сокращению штатов руководствоваться статьями 179 ТК РФ, ст. 81 п.2, ст.82, а также предоставлять преимущественное право на оставление на работе при равной квалификации лицам предпенсионного возраста, проработавшим на данном предприятии свыше 5 лет, имеющим детей до 16-летнего возраста, одиноким матерям, воспитывающим детей до 16-летнего возраста.
- 2.7. Работникам, подлежащим высвобождению, до начала увольнения или перевода дать возможность в случае необходимости повысить квалификацию в ИПКРО, предоставить один день в неделю для поисков работы в течение двух месяцев (по заявлению) без сохранения заработной платы.

ПРОФКОМ ОБЯЗУЕТСЯ:

- сохранять профсоюзное членство за уволенными по сокращению штатов работниками по их желанию до их нового трудоустройства (не более одного года).

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

- 3.1. Администрация и профком обязуются обеспечить участие работников в управлении учреждением (ст. 55.1. Закона «Об образовании в РФ»).

С этой целью:

- а) На собрании работников Школы, после рассмотрения на профкоме выносятся следующие вопросы, затрагивающие интересы членов коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка (график работы сотрудников);
- положение о доплатах и надбавках;
- положение о премировании;
- соглашение по охране труда;
- коллективный договор;
- положение о порядке предоставления длительных отпусков (до 1 года);

- б) Согласовываются с профсоюзным комитетом следующие вопросы (помимо указанных в пункте а):

- привлечение к сверхурочной работе (ст. 99 ТК РФ);
- график ежегодных отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- поощрение работников (ст. 53 Закона РФ «Об образовании в РФ») в соответствии с Положением о премировании;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя производить лишь с согласия профсоюзного комитета по основаниям, перечисленным в ст. 81 ТК РФ: по сокращению штатов (ст.81. п. 2 ТК РФ); несоответствия работника занимаемой должности (ст.81, п. 3 ТК РФ), неоднократного неис-

- полнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 п. 5 ТК РФ);
- предварительное комплектование педагогических кадров;
 - утверждение должностных инструкций по охране труда и технике безопасности;
- в) Обеспечить участие членов профкома в работе коллегиальных органов управления Школой: в педагогическом совете Школы, трудовом совете, комиссии по трудовому спору.

3.2. Порядок установления учебной нагрузки:

- устанавливается до ухода работников в отпуск;
- сохраняется принцип преемственности преподавания в группах;
- без согласия профсоюза не допускается уменьшение учебной нагрузки педагогов, установленной при тарификации в течение учебного года;
- учебная нагрузка меньше или больше нормы предоставляется педагогическим работникам лишь с их письменного согласия;
- тренерам - преподавателям – женщинам, находящимся в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до трех лет, учебную нагрузку предоставляют на начало учебного года наравне с другими педагогическими работниками. Затем, на период их отпуска, их учебные часы временно передаются другим педагогическим работникам;
- предварительное комплектование и распределение учебной нагрузки согласовывается с профсоюзным комитетом;
- во время простоя не по вине работника (карантин и т. п.), администрация Школы может задействовать работников спортшколы на другие работы с оплатой труда до 100 %.

3.3. Аттестация

Администрация обязуется:

- предоставить право аттестуемым работникам самим выбирать форму защиты педагогических знаний (зачет, собеседование, защита реферата, научно-методические разработки и др.) и последовательность аттестации;
- педагогическим работникам, привлеченным к работе экспертных комиссий в нерабочее время, предоставлять отгулы в удобное для администрации и работника время (в каникулярное) или доплату (при наличии средств) по согласию сторон;

3.4. Расписание составляется с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм, учебно – тренировочной целесообразности.

3. 5. С письменного согласия работника Школы, ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса).

Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться путем совмещения профессий (должностей). Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии

(должности) может осуществляться путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. Для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности).

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

3.6. Отпуск. Время отпуска.

а) ежегодный отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется: директору, заместителю директора, тренерам-преподавателям, инструкторам – методистам, спортсменам – инструкторам

б) предоставить длительный отпуск (до 1 календарного года) педагогам в соответствии и Положением о его предоставлении согласно Закону РФ «Об образовании в РФ» ст. 55;

в) предоставить краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы (при наличии средств) за счет экономии фонда оплаты труда в случаях:

- бракосочетания работника – до 3-х дней;
- в связи со свадьбой детей – до 3-х дней;
- в связи со смертью родственников, близких – до 3-х дней;
- в связи с выездом за пределы области – до 5 дней;
- в связи с рождением ребенка – до 3-х дней;
- в связи с проводами сына в армию – до 3-х дней .

г) предоставить ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем не менее 3 календарных дней и не более 14 календарных дня (решение Курганской городской Думы от 18.04.2007 г.).

3.7. Привлечение к работе в выходные дни. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере или по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ

IV. ОПЛАТА ТРУДА

Администрация обязуется:

- 4.1. Производить оплату труда работников в соответствии с ТС и другими нормативными документами Российской Федерации.
- 4.2. Выплачивать заработную плату сотрудникам каждые полмесяца 10 и 25 числа, согласно действующему законодательству (ст. 136 ТК РФ).
- 4.3. Разработать до 26 августа «Положение о порядке установления доплат и надбавок на новый учебный год», согласовать с профсоюзным комитетом и

- утверждать на собрании трудового коллектива. Доплаты и надбавки руководителю устанавливаются Учредителем, в соответствии с Положением «О порядке установления доплат и надбавок учреждения».
- 4.4. Разрабатывать «Положение о премировании» работников Школы до 30 августа текущего года, согласовать с профсоюзным комитетом и утверждать на собрании трудового коллектива.
 - 4.5. Доплаты за работу во вредных условиях труда производить по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости работников на таких рабочих местах.
 - 4.6. Оплату труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов утра) производить в повышенном до 35 % размере (ст. 154 ТК РФ).
 - 4.7. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ).
 - 4.8. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60,2 ТК РФ).
 - 4.9. Администрация не имеет права привлекать к сверхурочной работе (в первый день неявки сменяющего работника) без согласия работника:
 - сотрудников, имеющих детей до 14 лет;
 - студентов.
 - 4.10. Извещать работника об изменении условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технических условий труда в письменной форме не позднее чем за 2 месяца в соответствии со ст. 74 ТК РФ.
 - 4.11. Производить компенсационные выплаты работникам за время забастовки, вызванной несвоевременной выплатой заработной платы в размере 100% за 3 дня (ст. 414 ТК РФ).
 - 4.12. При замене длительно отсутствующего по болезни работника (например, 1 месяц или больше) производить доплату замещающему сотруднику в размере, предусмотренном Положением «О доплатах» на данный учебный год. В случае замещения свыше двух месяцев оплата труда педагога производится с начала замещения в соответствии с тарификацией.
 - 4.13. Для разрешения индивидуальных трудовых споров способствовать созданию и работе комиссии по трудовым спорам (равное число представителей работников и работодателя) (ст.384 ТК РФ).
 - 4.14. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального

банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

V. ОХРАНА ТРУДА

Обязательства администрации и профкома:

- 5.1. Заключить и обеспечить выполнение соглашения по охране труда.
- 5.2. Обеспечить выборы уполномоченного по охране труда и содействовать его деятельности.

Администрация обязуется:

- 5.3. Обеспечить выполнение правил, инструкций и предписаний по вопросам охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии.
- 5.4. Обеспечить рабочих комплексного обслуживания здания моющими и чистящими средствами.
- 5.5. Производить все виды инструктажей и проверяет знания по охране труда и техники безопасности.
- 5.6. Обеспечить рабочие места производственными инструкциями по технике безопасности.
- 5.7. Обеспечить бесплатно смывающими и обезвреживающими средствами, спецодеждой необходимой для выполнения работы.

Профком имеет право:

- осуществлять контроль за деятельностью администрации в вопросах охраны труда и соблюдения техники безопасности в соответствии с Законом о Профсоюзах;
 - уполномоченный Профсоюза по охране труда имеет право потребовать от должностных лиц приостановить работу в случае непосредственной угрозы жизни и здоровья работников;
 - проверяет состояние техники безопасности и производственной санитарии на рабочих местах, добивается проведения необходимых мероприятий по созданию здоровых и безопасных условий труда;
 - участвовать в проведении смотров кабинетов по вопросам состояния техники безопасности и охраны труда.
5. 8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБУДО «ДЮСШ № 1 им. А. А. Семёнова».

VI. ОХРАНА ЗДОРОВЬЯ, СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ

Обязательства администрации:

- 6.1. Осуществлять контроль за своевременным прохождением медицинских осмотров.
- 6.2. При выделении сотрудникам путевки на санаторное лечение переносить ему очередной отпуск на срок действия путевки.
- 6.3. Решать вопросы предоставления дополнительных льгот многодетными неполными семьям, а так же семьям, воспитывающим детей инвалидов согласно законодательства РФ.
- 6.4. Обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в работе комиссий по соцстраху.
- 6.5. Оказывать материальную помощь сотрудникам до 4-х раз в год в размере не более месячной заработной платы (при наличии финансовых средств).
- 6.6. Совместно с профсоюзом участвовать и контролировать расходование средств социального страхования на отдых, лечение работников.
- 6.7. Проводить работу по организации отдыха детей сотрудников в каникулы.
- 6.8. Оказывать материальную помощь сотрудникам из средств профсоюзного бюджета.
- 6.9. Выходит с ходатайством об улучшении жилищных условий сотрудников.

VII. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Администрация:

- 7.1. Обязана соблюдать права и гарантии профсоюза, содействовать в деятельности (ст. 15, 28, 30 Закона РФ «О профсоюзах»).
- 7.2. Сохраняет средний заработок членам профсоюзного комитета и председателю профкома во время профсоюзной учебы и участия в конференциях, пленумах.
- 7.3. В соответствии с соглашением профсоюза установит членам профкома (по представлению председателя профкома) в размере 10-15%, а председателю – 20% доплату из стимулирующего фонда оплаты труда или дополнительные дни к отпуску (до 5 календарных дней) без содержания заработной платы в пределах фонда оплаты труда (по соглашению сторон).
- 7.5. Продолжает удержание профсоюзных взносов путем безналичных отчислений согласно личным заявлениям работников через бухгалтерию.

VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 8.1. Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Договор вступает в силу с «24» августа 2018 года.
- 8.2. Администрация и профком обязуются считать неотъемлемой частью коллективного договора:
 - положение о доплатах и надбавках;
 - положение о премировании;
 - положение о длительных отпусках педагогам;
 - соглашение по охране труда.
- 8.3. Стороны обязуются:

- осуществлять не реже 2-х раз в год контроль за ходом выполнения коллективного договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения коллективного договора.
 - принимать предусмотренные действующим законодательством меры к должностным лицам, не выполняющим обязательства коллективного договора.
- 8.4. Администрация обязуется представлять профсоюзу необходимую информацию о выполнении своих обязательств.
- 8.5. Внесение изменений в действующий коллективный договор вносится по взаимному согласию сторон.