

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 1**  
**(МБУ ДО ДЮСШ 1)**  
**на 2014-2017 годы.**

Принят на собрании трудового  
коллектива Протокол № 11  
от 201 года.

От работодателя:

Директор МБУ ДО ДЮСШ 1

С.С. Макарян

« » 201 год

От работников:

Председатель ПК

В.Д.Хусаинова

« » 201 год

---

## **I. Общие положения**

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации и заключаемым работниками и работодателем в лице их представителей (ст.40 ТК РФ).

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:  
«Работодатель» в лице директора МБУ ДО ДЮСШ 1-

**Макаряна Сибата Самвеловича**

«Работники» в лице председателя профсоюзного комитета –

**Хусаиновой Веры Деомидовны.**

1.2. Основной целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.3. Целью настоящего договора являются:

1.3.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой и ритмичной его деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества организации; учет мнения совета трудового коллектива по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.3.2. В части обязательств совета трудового коллектива далее по тексту (ПК)- защита интересов работников, в том числе в области условий и охраны труда, контроль за соблюдением законодательства о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность работодателя.

1.3.3. В части обязательств работников - качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, способствующих повышению эффективности производства, соблюдение Правил внутреннего трудового распорядка, (приложение №1 к настоящему к.д.) установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда.

Предметом настоящего договора являются более благоприятные по сравнению с законодательством нормы об условиях труда, о его оплате, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем.(ст.41 ТК РФ).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на работников членов профсоюза МБУ ДО ДЮСШ № 1. (43 ТК РФ).

1.5. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, федеральным, краевым, отраслевым соглашениями.

1.5.1. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления работодателя, расторжения трудового договора с его руководителем.(ст.43 ТК РФ).

1.6.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае реорганизации организации в форме преобразования. При реорганизации в иных формах коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. (ст.43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев.(ст.43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).

1.7. Взаимные обязательства сторон.

1.7.1. Работодатель признает ПК единственным представителем работников, уполномоченным представлять их интересы в области труда и связанных с трудом социально-экономических отношений.

1.7.2. ПК обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

1.8. Коллективный договор заключается сроком на три года (ст.43ТК РФ) и вступает в силу со дня его подписания.

## **II. Трудовые отношения и трудовые договоры**

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. (ст.15 ТК РФ)

- При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

- Определение дополнительно к предусмотренному ТК РФ и иными федеральными законами круга лиц, в отношении которых испытание при приеме на работу не устанавливается. (ст.70 ч.4).

- Для трудоустройства на работу в соответствии со ст.65 ТК РФ, с оказанием услуг несовершеннолетним, работник, при поступлении на работу, обязан

предъявить справку о наличии (или отсутствии) судимости (форма справки утверждена приказом МВД России от 7 ноября 2011г. № 1121)

- Дополнительная статья 331.1 ТК РФ, касающаяся труда педагогических работников. Запрещено нанимать на педагогическую деятельность людей, которые имели судимость или уголовное преследование по определенным составом преступлений: преступление против жизни, здоровья, против половой неприкосновенности, общественной нравственности, преступления связанные с общественной безопасностью.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтвердятся подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у директора (ст.67 ТК РФ). Содержание трудового договора для различных категорий работников разрабатывается службой кадров работодателя и согласовывается с ПК, которые предусматривают такие обязательные условия, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнением работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю) (в год за ставку заработной платы );

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы) педагогического труда в неделю;

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если из размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ локальной нормативный акт, совместная выработка учреждением, работниками и их представителями мер защиты персональных данных работников, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников организации (ст.86 п.10;ст.89 ч.1 абз.4)

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством, соглашениями, которые распространяются на работодателя, и коллективным договором (ст. 9 ТК РФ)

2.4. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.5. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством с (ст.59 ТК РФ) участием ПК (ст. 372ТК РФ).

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ).

- Приказ руководителя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст.68 ТК РФ)

2.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только с письменного согласия работника по соглашению сторон трудового договора (ст.72ТК РФ), за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст.72-2ТК РФ (ст.72-1 ТК РФ). Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в том числе, объем учебной нагрузки и продолжительность рабочего дня, льготы, компенсации и др.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с типовым положением об учреждении дополнительного образования детей, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами и других конкретных условий с учетом мнения ПК. Верхний предел учебной нагрузки не ограничивается.

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 тренеров-преподавателей и других педагогических работников устанавливается руководителем МБУ ДО ДЮСШ 1 с учетом мнения ПК. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск, для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Руководитель МБУ ДО ДЮСШ 1 должен ознакомить педагогических работников до их ухода в очередной отпуск, с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренеров-преподавателей в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя школы, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях ;
  - уменьшению количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника ( продолжительность выполнения работником без его согласия 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 срок до одного месяца;
- восстановление на работе тренера — преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку ;
- возвращение на работу женщин, прервавшим отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трёх лет или после окончания этого отпуска;
- на основании акта проверки отработки рабочего времени, с учетом объяснения работника.

2.9. По инициативе работодателя изменение существующих 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 часов, проведение эксперимента, изменение сменности работы школы, изменение образовательных программ и т.д.) продолжением работником работы без изменения его трудовой функции (работы определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее , чем за два месяца (ст.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ 1.

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.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан, при заключении трудового договора с работником, ознакомить его под роспись с настоящим трудовым договором, Уставом школы, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБУ ДО ДЮСШ 1.(ст. 68 ТК РФ).

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами .

2.12. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель ПК (ст.82 ТК РФ).

2.13. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем 1 раз в пять лет.

2.14. В случае направления работника для повышения квалификации, за ним сохраняется место работы, средняя заработная плата по основному месту работы. 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).

2.15. 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 ст. 173-176 ТК РФ.

2.16. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках продолжения профессиональной подготовки, повышение квалификации, обучения вторым профессиям.

2.17. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений. По ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.18. Обеспечивать выплату выходного пособия в размере не менее среднего месячного заработка. В случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п.7 ч.1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора.

## **111. Рабочее время и время отдыха**

### **3.1. Рабочее время**

3.1. В МБУ ДО ДЮСШ № 1 устанавливается для административных работников пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье, начало работы в 8 часов, окончание – 17 часов, (график) перерыв с 12 до 13 часов, для тренеров-преподавателей устанавливается 6-ти дневная рабочая неделя согласно расписанию учебно-тренировочных занятий.

3.2. Порядок приема, увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка. (приложение № 1)

3.3. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю (заместители директора по УСР, СМР, АХЧ, секретаря учебной части, рабочих, уборщика служебных помещений); для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю (врача и медицинская сестра), 36 часов в неделю (инструкторы-методисты), сторожа - работают согласно графику сменности - ст.116 (ч.2), тренеры преподаватели - расписанию учебно-тренировочных занятий.

- 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

- 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 ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи и в соответствии с медицинским заключением.

- Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях предусмотренных планом МБУ ДО ДЮСШ 1(заседания педагогического совета, родительские собрания), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

- Работа в выходные, нерабочие и праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБУ ДО ДЮСШ 1 к работе в выходные, нерабочие и праздничные дни допускаются только в случаях предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный 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. Привлечение работников школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБУ ДО ДЮСШ 1, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, допускаются только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника, и с предоставлением дополнительных дней отдыха.

- Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников МБУ ДО ДЮСШ 1. 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 очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.



3.4. Сверхурочная работа—работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени за учетный период. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. (ст. ТК РФ.)

- Сменная работа (сторожей) осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за один месяц до их введения в действие. При составлении графиков сменности учитывается мнение ПК (ст. 103 ТК РФ).

3.5. По инициативе работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

3.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ (ст.113 ТК РФ.)

Без их согласия работники привлекаются к сверхурочной работе в случаях, предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения ПК (ч.5 ст. 113 ТК РФ).

3.7. Работодатель обязуется устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю отдельным категориям работников, предусмотренным ст.93 ТК РФ, по их заявлению.

3.8. При необходимости установления режима неполного рабочего времени в связи с сокращением объема производства (работ), а также об изменении других определенных сторонами условий трудового договора, работодатель обязуется в письменной форме предупреждать работников не менее чем 2 месяца до их введения, а также сообщать причины, вызвавшие необходимость таких изменений, и не менее чем за 3 месяца извещать об этом ПК (ст. 74 ТК РФ).

## **3.2. Время отдыха**

3.2.1 Работникам МБУ ДО ДЮСШ 1 предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. (ст.114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней, педагогическим работникам - 42 календарных дня. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

3.2.2. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормиро-

ванным рабочим днем, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2.3. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается (ст.120 ТК РФ). Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

3.2.4. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с работодателем ( ст.128 ТК РФ)

- Предоставлять работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14 календарных дней (ст. 263 ТК РФ).

3.2.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения ПК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

3.2.6. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя. (ст.260 ТК РФ).

- По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного работодателя (ст.123 ТК РФ).

3.2.7. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины, имеющие детей до 3-х лет, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни.

#### **IV. Оплата и нормирование труда**

В области оплаты труда стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

4.1. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующим у данного работодателя системами оплаты труда (ст.132 ТК РФ), включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющийся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются и регулируются Положением об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ 1.

- Оплата труда медицинских работников МБУ ДО ДЮСШ 1 производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников соответствующих отраслей экономики, работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям, предусмотренным для этих категорий работников.

4.2 Оплата труда работников ДЮСШ 1 устанавливается с учетом единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, государственных гарантий по оплате труда, минимальных окладов, окладов (должностных окладов) заработной платы по профессиональным квалификационным группам-перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера.

**Работодатель обязуется:**

4.3. Производить в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ 1.

4.4. Выплату заработной платы производить не реже чем каждые полмесяца: « 9 » и « 24 » числа. Не позднее, чем за два дня до срока выплаты заработной платы каждому работнику выдавать расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате путем перечисления на указанный работником счет в банке. Производить выплату заработной платы при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем накануне этого дня (ст.136 ТК РФ)

4.5. Установить каждому работнику размер тарифной ставки, оклада.

4.6. Производить оплату за сверхурочную работу, работу в выходные и праздничные дни в размере, не ниже предусмотренного законодательством.

- Осуществлять оплату труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории независимо от преподаваемого предмета, а по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» - (инструктор-методист, старший инструктор-методист; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель), независимо от того, по какой конкретной должности присвоена квалификационная категория .

- Производить оплату труда педагогическим работникам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в соответствующем приложении,

а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы.

-возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

-временной нетрудоспособности;

-нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

-нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

-нахождение в длительном отпуске сроком до одного года (ст.335ТК РФ);

-перед наступлением пенсионного возраста;

-возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа

4.7. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

4.8. При временном переводе работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в случае производственной необходимости, оплата труда производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст.72-2 ТК РФ).

4.9. Определять с учетом мнения ПК стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки за высокую квалификацию, профессиональное мастерство, классность, совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, за работу в ночное время и т.д.) определяются работодателем самостоятельно. Размеры и условия их выплаты определяются в соответствии со (ст. ст. 8; 151 ТК РФ), но не ниже установленных законодательством.

4.10. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случаях приостановки работы в размере 100% от заработной платы;

4.11. Производить оплату отпуска не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ)

4.12. Производить в день увольнения работника выплату причитающихся ему сумм (ст.140 ТК РФ), а также выплачивать компенсацию за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ).

## **V. Обеспечение занятости, повышению квалификации и закреплению профессиональных кадров**

### **Работодатель обязуется:**

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием ПК.

5.1. Не осуществлять в течение учебного года в учреждении организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий работников до окончания учебного года .

5.2. Считать, что к массовому высвобождению работников в учреждении относится увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в учреждении. В случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращением объемов его деятельности:-

-предупреждать работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

-по договоренности сторон трудового договора предоставлять в период после предупреждения об увольнении рабочее время для самостоятельного поиска работы на условиях, предусмотренных в коллективном договоре.

5.3. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т. д.

5.4. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись (ст. 80 ТК РФ). Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.5. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать ПК о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

#### **Работодатель и ПК:**

5.6. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников организации пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также работники из числа воспитанников детских домов, лиц предпенсионного возраста (за 2 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, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года( и другие категории работников).

5.7. Предоставлять высвобождаемым работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора с сохранением средней заработной платы на весь срок обучения.

5.8. Для сохранения рабочих мест использовать по согласованию с ПК внутрипроизводственные резервы работодателя, в этих целях:

- приостановить прием работников до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники;
- отказаться от услуг совместителей, чтобы заполнить появившиеся рабочие места штатными работниками;
- выявлять возможности внутрипроизводственных перемещений работников с их согласия;
- использовать режим неполного рабочего времени по согласованию с ПК и по соглашению с работником, с предупреждением о том работника не позднее чем за 2 месяца;

5.9. Высвобожденным 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.

5.10. При появлении новых рабочих мест в МБУ ДО ДЮСШ 1, 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 штата.

## **VI. Охрана труда и здоровья**

### **Работодатель обязуется:**

6.1. Вопрос сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда являются : обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; (ст.210 ТК РФ).

6.2. Осуществлять финансирование мероприятий на Соглашение по охране труда предусматривать в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (ст.226 ТК РФ).

6.3. Оборудовать и обеспечить работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.4. Обеспечить формирование и организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации в количестве 4 человек. Разработать программу совместных действий по улучшению условий, охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профзаболеваний на 2014- 2017годы.

6.5. Обеспечить конституционное право работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции РФ), в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;
- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;
- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств работодателя;
- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств работодателя;

- обязательное социальное страхование от временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае не обеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст. 219 ТК РФ, ст. 15-16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

6.6. Заключить договор со страховой медицинской кампанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих медицинскими страховыми полисами.

Иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.7. Организовать, провести и оплатить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры работников. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212,ст.213 ТК РФ).

6.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, обученных в установленном порядке, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по предприятию, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, за работы с повышенной опасностью:

- обеспечить постоянный, периодический оперативный и выборочный контроль за поддержанием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам предприятия; (ст.212 ТК РФ)

6.9. Провести аттестацию рабочих мест по условиям труда в 3 квартале 2014 году при наличии финансирования.

**6.10. Обеспечить:**

- приобретение и своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню производств, профессий, должностей и работ.

- обеспечить выдачу смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами.

Содержать санитарно-бытовые помещения с соблюдением правил производственной санитарии и гигиены: вентиляции, освещения, отопления, чистоты стен, полов и воздушной среды.

6.11. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

6.12. В случае не обеспечения работника средствами индивидуальной и коллективной защиты (в соответствии с нормами) работодатель не вправе требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в соответствии с законодательством РФ (ст. 220; 157 ТК РФ).

6.13. Обеспечить участие ПК, уполномоченных лиц в расследовании аварий, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Об авариях, групповых, тяжелых и смертельных несчастных случаях в течение суток письменно информировать территориальную краевую организацию профсоюза (ст. 228-229 ТК РФ).

6.14. Представлять информацию краевой организации профсоюза о всех происшедших несчастных случаях и о их последствиях, о выполнении мероприятий по устранению причин аварий и несчастных случаев.

6.15. В случае смерти работника от несчастного случая по пути на работу или по пути с работы семье погибшего выплатить единовременное пособие в размере двухмесячного заработка.

6.16. В случае смерти работника от общего заболевания и несчастного случая в быту, за исключением случаев алкогольного отравления, семье умершего выплатить единовременное пособие в размере среднемесячного заработка.

6.17. В случае смерти работника на рабочем месте производить оплату расходов по погребению за счет работодателя. Все дополнительные по сравнению с действующим законодательством социальные гарантии осуществлять за счет собственных средств работодателя (прибыли).

6.18. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000года № 163).

6.19. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№ 200), 2010г.)

6.20. Ежемесячно проводить « День охраны труда », согласно постановления № 1934 главы МО Белореченский район от 08.07.2004года.

6.21. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в не отапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законода-



тельства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

## **VII. Социальные гарантии и льготы для работников**

Работодатель в области обеспечения социальных гарантий работающих обязуется:

7.1. Обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование и осуществлять обязательное социальное страхование в порядке, установленном законодательством.

7.2. Своевременно и в полном объеме перечислять средства в фонды обязательного страхования.

7.3. Вести персонифицированный учет в соответствии с Законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно представлять в управление Пенсионного фонда достоверные сведения о стаже и заработке работников.

- предпринимать меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы, в том числе государственной программы со финансирования пенсии в целях повышения уровня пенсионного обеспечения работников с использованием методической поддержки Пенсионного Фонда Российской Федерации и отраслевого пенсионного фонда.

7.4. Кроме того, исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

7.4.2. Обеспечивать детей работников новогодними подарками;

7.4.3. Выделять работникам единовременное пособие на лечение при уходе в очередной отпуск в размере до 100 % тарифной ставки, оклада;

7.4.4. Выдавать единовременное пособие в размере 5000 рублей (в зависимости от стажа работы у данного работодателя) работникам, выходящим на пенсию.

7.5. Предоставлять оплачиваемые краткосрочные отпуска по семейным обстоятельствам с сохранением заработной платы в следующих случаях:

-при разъездном характере работы - 3 дня

-при ненормированном рабочим днем -7дней

-при рождении ребёнка в семье - 5 дней;

-для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу - 10 дней;

-в связи с переездом на новое место жительства - 10 дней;

-для проводов детей в армию - 5 дней;

-в случае свадьбы работников (детей работников) - 5 дней;

-в случае ухода за больным членом семьи — 10 дней

- на похороны близких -5 дней;
- работающим пенсионерам по старости - 3 дня;
- работающим инвалидам - 3 дня;
- не освобожденному председателю профкома первичной профсоюзной организации 5 дней; членам профкома — 3 дня;
- при отсутствии в течение учебного года дней временной нетрудоспособности - 5 дней.

- 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 Уставом МБОУ ДОД ДЮСШ 1, применять Положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года», утвержденное Приказом Минобрнауки РФ от 07.12.2000г. № 3570, устанавливающее порядок предоставления длительного отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых Мин.образование России осуществляет полномочия учредителя.

7.6. Оказывать материальную помощь работникам: по заявлениям в связи с тяжелыми жизненными обстоятельствами; лицам, проработавшим в организации не менее 15 лет и уволенным в связи с сокращением численности или штата, в размере до 100% от минимальной оплаты труда.

7.7. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию в размере, предусмотренном Законодательством.

7.8. Обеспечивать предоставление работникам, имеющим детей дошкольного возраста, места в дошкольных учреждениях с 50% скидкой по оплате за их содержание.

7.9. Оборудовать комнату для отдыха работников.

7.10. Работодатель и ПК принимают на себя обязательства по организации культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

7.11. Защита социально-экономических и трудовых прав работников из числа молодежи и обучающихся, содержащего положения по:

- закреплению наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы в отрасли, установлению наставникам доплаты за проводимую работу;
- осуществлению повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- закреплению мер социальной поддержки работников из числа молодежи, впервые поступивших на работу, установление им надбавок к заработной плате;
- обеспечению дополнительных гарантий и компенсаций работникам из числа молодежи, обучающихся в образовательных учреждениях.

7.12. Включить в положение об оплате труда работников организации обязательства о выплате доплат за выполнение дополнительной работы сверх установленного минимального размера оплаты труда.

### **VIII. Гарантии деятельности ПК**

8.1. В целях содействия деятельности ПК, в соответствии с действующим законодательством и отраслевым соглашением работодатель обязуется:

8.2. Предоставлять ПК информацию по вопросам реорганизации организации, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, а также любую другую информацию по социально-трудовым вопросам, непосредственно затрагивающую интересы работников (ст. 53 ТК РФ).

8.3. Не издавать приказов и распоряжений, ограничивающих права ПК; обеспечивать участие представителей ПК организации в работе общих собраний коллектива по вопросам социального и экономического развития, в разрешении трудовых споров, конфликтов, обеспечивать возможность их доступа ко всем рабочим местам, на которых работают члены ПК для реализации уставных задач и предоставленных прав.

8.4. Выделять оплачиваемое рабочее время для выполнения обязанностей в интересах коллектива работников:

Председателю ПК - 6 часов в неделю;

Членам ПК - 4 часов в неделю

### **IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор**

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

9.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения либо в порядке (ст. 44 ТК РФ).

9.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

9.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников.

9.5. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

9.6. Не урегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 ТК РФ.

9.7. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

#### **Х. Контроль за выполнением коллективного договора.**

##### **Ответственность сторон**

10.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими, их представителями, а также соответствующим органом по труду.

10.2. Выполнение коллективного договора рассматривается собранием трудового коллектива не реже двух раз в год (по итогам 1-го полугодия и за год).

10.3. ПК рассматривает итоги выполнения коллективного договора в порядке текущего контроля не реже одного раза в квартал. В этих целях при ПК создается постоянная комиссия на срок его полномочий.

10.4. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

**Согласовано**

**Утверждаю**

Председатель ПК

Директор МБУ ДО ДЮСШ № 1

В.Д.Хусаинова

С.С. Макарян

«    »                    201 г.

«    »                    201 г.