

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

## МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ БАГАНСКАЯ ДЕТСКАЯ ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА

Председатель профсоюзного  
комитета МКОУ ДОД  
Баганская ДЮСШ

И.А. Волокитин  
протокол №2 от 10.03.2015 г.

Директор  
МКОУ ДОД Баганская ДЮСШ



\ Н.Ю. Артёменко  
д ю с / 11.03.2015г.  
М.П.

Принято на собрании трудового  
коллектива МКОУ ДОД  
Баганская ДЮСШ  
Протокол №2/15 от 11.03.2015 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе  
социальной защиты населения и трудовых отношений администрации  
Баганского района Новосибирской области

Регистрационный № 06-15 от «12» марта 2015 г.

Гл., специалист по труду

fa  
У (подпись)

Толкачева М.И.

**Коллективный договор  
между работниками и работодателем  
МКОУ ДОД Баганская ДЮСШ**

**Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования детей Баганская детская юношеская спортивная школа (далее ДЮСШ)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников общеобразовательного учреждения (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально - экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением (указываются полные названия соглашений).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

1.3.1. работники учреждения (далее - работники), являющиеся членами профсоюза в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации (далее - профком) - Волокитина Ивана Александровича;

1.3.2. работодатель в лице его представителя - директора Артёменко Николая Юрьевича (далее - работодатель).

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

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

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

1.9.1. правила внутреннего трудового распорядка;

1.9.2. положение о выплатах стимулирующего характера;

1.9.3. соглашение по охране труда;

1.10. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами и действует до принятия нового коллективного договора.

Стороны имеют право продлить коллективного договора на срок не более трех лет.

1.11. Контроль над выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию (ст. 51 Трудового кодекса РФ).

## **ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

2.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе постановления Губернатора Новосибирской области от 31.08. 2007г. № 341 «О порядке формирования и расходования фонда оплаты труда и системе оплаты труда работников образовательных учреждений Новосибирской области, реализующих программу начального, общего, среднего (полного) общего образования», Постановление Губернатора Новосибирской области от 28.01.2008г № 20 « О введении отраслевых систем оплаты труда работников государственных бюджетных учреждений Новосибирской области», постановления Главы Баганского района № 151 от 29.06.09г. « О регулировании системы оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений Баганского района перешедших на отраслевую систему оплаты труда», областного отраслевого соглашения по государственным учреждениям Новосибирской области, подведомственным министерству образования, науки и инновационной политики Новосибирской области, на 2014 - 2016 г.

2.2 Порядок и условия оплаты труда работников устанавливается Положением об оплате труда МКОУ ДОД Баганская ДЮСШ (приложение №1).

2.3 Оплата труда работников осуществляется в пределах базового фонда оплаты труда.

2.4 Месячная заработная плата работников, отработавших норму рабочего времени и качественного выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы, установленной в региональном соглашении о минимальной заработной плате в Новосибирской области.

Работодатель обязуется:

2.5. При составлении тарификации на педагогических работников своевременно уточнять ее в связи с изменением педагогического стажа, образования, присвоения почетных званий, категорий по итогам аттестации.

2.6. Ставку заработной платы педагогам установить из расчета 18 часов в неделю (нижний предел).

2.7. Размер оплаты за совмещение профессий, за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника устанавливать по соглашению работника учреждения с руководством в зависимости от объема дополнительной работы, но не ниже должностного оклада отсутствующего работника (ст. 151 Трудового кодекса РФ).

- 2.8. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с Положением о доплатах и надбавках, стимулирующего характера работникам Баганской ДЮСШ (приложение №2).
- 2.9. Выполнение работниками других работ и обязанностей оплачивать по дополнительному соглашению, кроме случаев, прямо предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 2.10. Обеспечивать педагогическим работникам выплату денежной компенсации на книгоиздательскую продукцию в размере 100 рублей ежемесячно по отдельной ведомости.
- 2.11. Работу в выходной и праздничный нерабочий день оплачивать не менее чем в двойном размере (ст. 153 Трудового кодекса РФ). Работник может взять другой день отдыха с оплатой в одинарном размере.
- 2.12. Оплату труда за пределами нормативной продолжительности рабочего времени (сверхурочная работа: поездки с детьми, подготовка и проведении массовых мероприятий) производить за первые два часа не менее чем в 1,5 размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере или, по желанию работника, компенсировать предоставлением дополнительного времени отдыха, не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 Трудового кодекса РФ).
- 2.13. Размер минимальной заработной платы не ниже уровня регионального соглашения о минимальной заработной плате в Новосибирской области.
- 2.14. Сохранять за работниками, участвовавшим в забастовке из - за невыполнения настоящего Коллективного договора, отраслевой системы оплаты труда по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
- 2.15. Сроки выплаты заработной платы 10 и 25 числа каждого месяца (ст. 136 Трудового кодекса РФ).
- 2.16. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.
- 2.17. Своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы во внебюджетные фонды.

### **РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

Режим рабочего времени устанавливается трудовым договором, а так же правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №3).

Работодатель обязуется:

- 3.1. Установить продолжительность рабочего времени:
- 3.1.1. педагогических работников согласно тарификации, расписания занятий (18 - 36 час);
- 3.1.2. обслуживающего персонала женщины - 36 часов, мужчины - 40 часов в неделю.
- 3.2. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшить на один час.
- 3.3. Начало и окончание работы установить в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 Трудового кодекса РФ).

3.4. Общим выходным днем считать воскресенье.

3.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя - сверхурочная работа (ст. 97 Трудового кодекса РФ).

3.6. Работникам предоставлять ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 Трудового кодекса РФ). Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние двенадцать месяцев, предшествующие отпуску (ст. 139 Трудового кодекса РФ). Срок выплаты отпускных не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

3.7. Продолжительность очередного отпуска для работающих не может быть меньше 28 календарных дней (ст. 115 Трудового кодекса РФ); педагогическим работникам - 42 календарных дня (ст. 334 Трудового кодекса РФ). Мед. сестра - 30 календарных дней.

3.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определять ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором и составленным с учетом мнения профкома учреждения не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 Трудового кодекса РФ).

3.9. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

3.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен дополнительный отпуск, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск.

3.10.1. без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работникам - юбилярам (50, 55, 60 лет) - до 3-х дней.

3.10.2. с сохранением заработной платы:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких - до 3-х дней;

- для прохождения медицинского обследования - до 3-х дней;

- не освобожденному председателю профкома - 3 дня;

- членам профкома - до 3-х дней;

- методисту - 3 дня (ст. 119 Трудового кодекса РФ);

- для проводов детей в армию - 3 дня.

3.12. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года (без сохранения заработной платы) ст.55 Закона «Об образовании» от 10.07.1992г. № 3266-1.

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

## **ОХРАНА ТРУДА И СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ.**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 Трудового кодекса РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

4.2. проводить в учреждении приемку учебных кабинетов перед началом учебного года и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и в сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) профкома. В состав приемной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

4.3. Руководство заключает договор с лечебно-профилактическими учреждениями о проведении медосмотров, предусматривая в бюджете расходы на эти цели. Время прохождения медицинского осмотра 15 июля - 25 августа.

4.3. Техперсонал обеспечивается спецодеждой.

4.4. Проводить специальную оценку условий труда.

4.5. Проводить обучение по охране труда, не реже 1 раза в 3 года.

## **ТРУДОВЫЕ СОГЛАШЕНИЯ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.**

5. Работодатель обязуется:

5.1. Прием на работу производить на основании ст. 65-68 Трудового кодекса Российской Федерации путем заключения с работником письменного трудового договора.

5.2. Привести в соответствие с действующим законодательством трудовые договоры с ранее принятыми на работу лицами.

5.3. При проведении сокращения численности, штата, работников, а так же в случае ликвидации, либо реорганизации учреждения уведомлять об этом письменно под расписку каждого работника не позднее, чем за два месяца (ст.180 Трудового кодекса РФ).

5.4. Учитывать при сокращении численности (штата) работников преимущественное право каждого работника на оставление на работе в соответствии со ст. 179 Трудового кодекса РФ:

- работников с более высокой производительностью труда и квалификацией;

- семейных, при наличии двух или более иждивенцев, лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работников, получивших в данном учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работникам предпенсионного возраста (4-5 лет до пенсии).

5.2. При увольнении работников в связи с сокращением штата, реорганизации или ликвидации учреждения, производить выплату выходного пособия в размере среднего месячного заработка, а так же за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 Трудового кодекса РФ).

5.3. Производить увольнение работников за повторное в течение года грубое нарушение Устава учреждения; за применение работниками непедагогических методов воспитания, связанных с физическим или психологическим насилием над личностью, а также в соответствии со ст. 81 Трудового кодекса РФ.

5.4. Оказывать материальную помощь из надтарифного фонда:

- при выходе на пенсию (55,60 лет) выплачивать сумму в размере месячного оклада;
- юбилярам (50 лет) - 1000 рублей.

5.5. Производить доплаты из надтарифного фонда:

- за выполнение общественной работы при высокой ее результативности;
- 10 - 20 %;
- за грамоты центральных органов (Министерства образования РФ) - 10 %;
- за звания «Отличник просвещения» и «Почетный работник образования» - 15 %;
- за звание «Заслуженный работник» - 20 %.

## **ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.**

6. Работодатель обязуется:

6.1. Перечислять на профсоюзный счет ежемесячно и бесплатно удержанные из заработной платы по письменным заявлениям работников членские профсоюзные взносы в размере, предусмотренном Уставом профсоюза.

6.2. Предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность для размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 Трудового кодекса РФ).

6.3. Предоставлять гарантии работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

6.4. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического учреждения:

- реорганизации или ликвидации учреждения;
- профессиональной подготовки, переподготовки и проведения аттестации работников;
- об имеющихся вакантных местах в течение текущего учебного года;
- о расстановке кадров на следующий учебный год до 1 августа текущего года;
- о плане на новый учебный год до 1 июня текущего года.

6.5. Включать членов профкома в состав комиссии учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, приемки рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

### **ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

7. Профком обязуется:

7.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не 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.

7.2. Осуществлять контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

7.3. Осуществлять контроль над соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

7.4. Оказывать материальную помощь членам профсоюза по заявлению на неотложные нужды (на погребение, пожар, родителям выпускников школ и т.д.).

7.5. Осуществлять культурно-массовую и оздоровительную работу в учреждении.

7.6. Помогать в постановке на учет сотрудников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, в соответствии с действующими в области «Правилами учета граждан нуждающихся в улучшении жилищных условий».

### **КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН**

8. Стороны договорились, что:

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

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



8.3. Осуществляют контроль над реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

8.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.