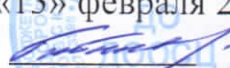



# Коллективный договор

между работодателем и работниками  
муниципального бюджетного образовательного  
учреждения дополнительного образования  
«Детский оздоровительно-образовательный  
спортивный центр»  
Селивановского района Владимирской области  
на 2019-2022 г.г.

## «ПРИНЯТ»

Общим собранием трудового коллектива  
МБОУ ДО ДООСЦ  
протокол от «13» февраля 2019г. № 1  
Директор  Бибенин ДА..  
Председатель профсоюзной организации  
 Фиткевич Т.А.

**ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

Департамент по труду и занятости населения  
администрации Владимирской области

№ 10068 от 30.04.2019

 А.Г. Григорьев

Почтовый адрес:

602332

Владимирская область

Селивановский района

п. Красная Горбатка,

ул. Механизаторов, д. 24.

## 1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем и работниками муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» Селивановского района Владимирской области (далее – учреждение). Данный коллективный договор является правовым актом, регулирующим профессиональные, социально-трудовые, социально-экономические отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов сторон.

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 учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работодатель признает первичную профсоюзную организацию единственным полномочным представителем работников учреждения.

1.4. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами, а именно 13 февраля 2019 года сохраняет свое действие в течении всего срока.

1.6. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, при реорганизации (разделении, слиянии, преобразовании).

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

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

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

1.11. Работодатель и профсоюзный комитет признают и уважают права каждой из сторон и добросовестно выполняют свои обязательства. Все

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

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор могут вноситься любой из сторон по взаимному согласию в течение срока действия коллективного договора и утверждаются в качестве приложения к коллективному договору решением общего собрания трудового коллектива

1.13. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- учёт мнения (по согласованию) профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

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

1.15. Настоящий коллективный договор разработан и заключён равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание. Стороны подтверждают обязанность исполнения условий настоящего договора

1.16. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при применении которых работодатель учитывает мнение профкома:

- 1) Устав учреждения.
- 2) Правила внутреннего трудового распорядка для работников МБОУ ДО ДООСЦ.
- 3) Положение о системе оплаты труда.
- 4) Список лиц, подлежащих медицинским осмотрам.
- 5) План оздоровительно-профилактических мероприятий на каждый учебный год.
- 6) Соглашение по охране труда.
- 7) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой, а также моющими и обезвреживающими средствами.
- 8) Перечень профессий и должностей работников с неблагоприятными условиями труда, по которым устанавливаются доплаты рабочим, специалистам и служащим с тяжелыми и вредными условиями труда.

- 9) План работы по охране труда и технике безопасности на каждый учебный год.
- 10) План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников на каждый учебный год.
- 11) План работы профкома на каждый учебный год.
- 12) Положение о комиссии по урегулированию трудовых споров.

## **2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяется в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. Трудовой договор заключается на неопределенный срок или срочный договор. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя и работника только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учётом характера работы или условий её выполнения. При заключении трудового договора в нём по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трёх месяцев. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.5. В трудовом договоре оговариваются 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.

2.6. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами в данном учреждении, с учетом мнения профкома. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в

трудовом договоре и может быть изменен сторонами в течении учебного года только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год внешним и внутренним совместителям устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома.

2.8. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, учитывается изменение тренировочной нагрузки в группах различного уровня подготовленности. Объем учебной нагрузки, установленный педагогу дополнительного образования в начале года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году. Объем учебной нагрузки педагогов дополнительного образования больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога дополнительного образования в течение учебного года возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения или увеличения количества часов у тренировочных групп или расформирования групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки, не может превышать одного месяца, в течение календарного года);

- возвращения на работу женщины из декретного отпуска.

2.10. Работодатель осуществляет своевременную запись в трудовую книжку (в течении 5 дней), а также все последующие изменения и поощрения.

2.11. Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности). 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 работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в

течение учебного года, предусмотренные Положением о системе 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.

2.13. Прекращение Трудового договора с работниками может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77, 80, 81 ТК РФ), либо по соглашению сторон (ст. 78 ТК РФ)

2.14 Документы, предъявляемые при заключении трудового договора:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в

течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

2.15. В случае увольнения по собственному желанию работник своевременно (не позднее, чем за 2 недели) ставит в известность работодателя.

2.16. Руководитель ставит в известность профком о своем решении расторгнуть трудовой договор с работником до истечения срока испытания не менее чем за три календарных дня до предполагаемого увольнения. Руководитель, применяя право временного перевода на другую работу в случае производственной необходимости, обязан заручиться письменным согласием работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.17. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках.

2.18. При равной производительности труда и квалификации (*наличием квалификационной категории по отношению к лицам без категории и более высокого уровня категории к более низкому*) преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными ч. 2 ст. 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трех лет
- лица, воспитывающие детей до 16 лет,
- лица, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет,
- неосвобожденный председатель первичной профсоюзной организации,
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года

2.19. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом профкома не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий в соответствии с п. 2 ч.1 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 (не позднее, чем за три месяца) должно содержать социально-экономическое обоснование.

### **3. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости.**

*Работодатель обязуется:*

- 3.1. Признать и принять на себя обязательства Коллективного договора;
- 3.2. Принимать локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в соответствии с законами и иными нормативными актами РФ, коллективным договором, учитывая мнение профсоюзного комитета;
- 3.3. Осуществлять работу по подготовке и расстановке кадров.
- 3.4. Осуществлять прием и увольнение работников в соответствии с действующим Трудовым законодательством.
- 3.5. Не допускать нарушения Трудового законодательства в части установления норм труда и отдыха, поощрений за успехи в работе, предоставляет льготы и гарантии, осуществляет взыскания за нарушения трудовой дисциплины.
- 3.6. Осуществлять работу по своевременной и качественной аттестации педагогических кадров в соответствии с ФЗ от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации", приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7 апреля 2014 г. N 276 "Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность".
- 3.7. Согласовывать с профкомом:
  - приказы, тарификацию, положения и мероприятия по вопросам установления условий норм труда, заработной платы и форм материального поощрения, сокращения штатов, охраны труда, развития социальной сферы;
  - расписание тренировочных занятий в учреждении;
  - приказы о привлечении к работе в исключительных случаях; предусмотренных законом, в выходные и праздничные дни;
  - графики ежегодных отпусков;
  - приказы о перенесении отпуска, об отзыве работников учреждения в связи с производственной необходимостью;
  - поощрения и взыскания работников.
- 3.8. При приеме на работу знакомить сотрудника с его должностными обязанностями, трудовым договором, условиями и оплатой труда, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором.
- 3.9. Осуществлять подготовку учреждения к новому учебному году.
- 3.10. Разрабатывать и согласовывать с профкомом должностные обязанности работников. Не требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, тарифно-квалификационными характеристиками, должностными обязанностями работников.
- 3.11. *Стороны согласились в том, что профком:*
  - 3.11.1. Осуществляет в пределах своей компетенции контроль по соблюдению администрацией трудового законодательства в части приема и



увольнения сотрудников, установления норм труда и отдыха, наложения дисциплинарных взысканий, предоставления льгот и гарантий.

3.11.2. Контролирует ход выполнения мероприятий, включенных в настоящий коллективный договор.

3.11.3. Совместно с администрацией учреждения контролирует выполнение работниками Правил внутреннего трудового распорядка.

3.11.4. Участвует в работе комиссии по приему учреждения к новому учебному году.

3.11.5. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников, присвоение почетных званий.

#### **4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

*Стороны пришли к соглашению в том, что:*

##### *4.1 Работодатель*

4.1.1. Обязуется отслеживать повышение квалификации педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

4.1.2. Обязуется не реже 1 раза за 5 лет инициировать аттестацию педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности педагогами, не имеющими квалификационной категории.

4.1.3. Определяет, с учетом мнения (по согласованию) профкома, формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.1.4. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

4.1.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту.

4.1.6. 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.

4.1.7. Проверять соответствие полученных квалификационных категорий со дня решения аттестационной комиссии.

##### *4.2 Профсоюзный комитет:*

4.2.1. Осуществляет совместно с администрацией подготовку материалов на награждение работников и присвоение им почетных званий.

## **5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.**

- 5.1. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 5.2. Предоставлять высвобождаемым работникам гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.
- 5.3. Гарантировать работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности, после увольнения до дня трудоустройства возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.
- 5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме работников, добросовестно работающих в нём ранее, уволенных из учреждения в связи с сокращением штата.
- 5.5. Информировать работников о возможных планах развития и перспективах учреждения.
- 5.6. *Профсоюзный комитет*: осуществляет в пределах своей компетенции контроль соблюдения администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения сотрудников школы учреждения.

## **6. Рабочее время и время отдыха.**

*6.1 Стороны пришли к соглашению в том, что:*

- 6.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием тренировочных занятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.
- 6.1.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).
- 6.1.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.
- 6.1.4. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

6.1.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;
- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

6.1.7. Рабочее время сотрудников учреждения в предпраздничные дни сокращается на один час.

6.1.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплате труда.

6.1.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за 2 месяца до начала отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за 2 недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

6.1.10. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией.

6.1.11. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

*6.2 Работодатель обязуется:*

6.2.1. Согласовывать с профсоюзным комитетом все вопросы, связанные с тарификацией, аттестацией педагогических работников, учебным расписанием, графиком отпусков, изменением условий труда.

6.2.2. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников: педагогическим работникам – 42 календарных дня, обслуживающему персоналу – не менее 28 календарных дней.

6.2.3. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой по истечении 6 месяцев с момента приема на работу.

6.2.4. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - до 3 дней;
- на похороны близких родственников (родителей, детей) - до 3 дней.

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

- работающим пенсионерам по старости - до 14 дней;
- работающим инвалидам - до 60 дней в году;
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших, умерших при прохождении военной службы - до 14 дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней;

6.2.6. Устанавливать учебную нагрузку педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими педагогическим работникам.

6.2.7. Педагогические работники, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого установлены приказом Минобразования РФ от 7 декабря 2000 г. N 3570 «Об утверждении Положения о порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска сроком до одного года».

*6.3 Работники:*

6.3.1. Добросовестно исполняют свои должностные обязанности, своевременно выполняют приказы и распоряжения администрации.

6.3.2. В своей работе руководствуются Уставом учреждения и Правилами внутреннего трудового распорядка.

6.3.3. Бережно относятся к имуществу учреждения, обеспечивают его сохранность, предъявляют эти требования к учащимся.

*6.4. Профсоюзный комитет:*

6.4.1. Контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков;

6.4.2. Содействует установлению и поддержанию в коллективе морально-психологического климата, способствующего эффективному исполнению своих трудовых обязанностей.

## **7. Оплата и нормирование труда**

*7.1 Стороны подтверждают:*

7.1.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Положения о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детский оздоровительно-образовательный спортивный центр» в соответствии с законодательством Российской Федерации в условиях реализации нормативного подушевого принципа финансирования с учетом разделения фонда оплаты труда на базовую (включая компенсационные выплаты) и стимулирующую части в зависимости от квалификации работников, сложности выполняемой работы, специфики деятельности учреждения, количества и качества затраченного труда.

7.1.2. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, из бюджетных и внебюджетных средств регулируются Положением о системе оплаты труда работников учреждения, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом.

7.1.3. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера регионального прожиточного минимума трудоспособного населения. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства. Доплаты за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитываются

7.1.4. 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 трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.1.5. Каждый час работы в ночное время оплачивается не ниже чем в полуторном размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. 8) Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с

письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

7.1.6. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.1.7. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа, по письменному распоряжению работодателя.

7.1.8. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

7.1.9. Работникам (в том числе работающим по совместительству), выполняющим у того же работодателя наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой, предусмотренной приказом Министерства образования и науки РФ от 22 декабря 2014 г. N 1601 "О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре" (с изменениями и дополнениями) и приказом Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016 N 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.1.10. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах догрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца.

7.1.11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения.

7.1.12. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются 16 и 31 числа. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.1.13. Время приостановки работником работы ввиду задержки работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если работник известил работодателя о начале простоя в письменной форме, оплачивается как простой по вине работодателя в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

7.1.14. Работодатель обеспечивает выплату работнику денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в размере не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки одновременно с выплатой задержанной заработной платы.

7.1.15. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

7.1.16. В случаях коллективных трудовых споров, приведших к забастовкам, работодатель сохраняет за работниками, участвующими в забастовках, заработную плату в полном объеме.

## *7.2 Стороны:*

### *7.2.1. Рекомендуют:*

- устанавливать стимулирующие выплаты (доплаты) к ставкам заработной платы (должностным окладам) работников, награжденных ведомственными наградами, за счет средств учреждений, в том числе экономии по фонду оплаты труда и внебюджетных средств.

### *7.3. Стороны исходят из того, что:*

7.3.1 Оплата труда работника учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплате труда.

7.3.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением и включает в себя другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением о системе оплаты труда, локальными нормативными актами учреждения.

7.3.3. Изменение заработной платы производится:

– при присвоении квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

- при наступлении у работника права на изменение заработной платы в период пребывания его ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера

ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.3.4. На педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), составляются и утверждаются тарификационные списки два раза в год.

*7.4 Работодатель обязуется:*

7.4.1. Приём на работу педагогических работников производить только на вакантные должности. Неполная учебная нагрузка и нагрузка, превышающая ставку, могут иметь место только с письменного согласия работника, за исключением случаев производственной необходимости.

7.4.2. Совместно с профсоюзным комитетом производить выплаты надбавок из фонда иных стимулирующих выплат в сумме средств, направленных на оплату труда за сложность, напряженность и высокое качество работы и премиального фонда.

7.4.3. Информировать коллектив о размерах внебюджетных финансовых поступлений и их расходовании, отчитывается один раз в полугодие.

7.4.4. Гарантирует работникам, привлекаемым к сверхурочной работе и работе в праздничные дни, оплату не ниже, чем в двойном размере.

7.4.5. Обеспечивает ознакомление работников с размером их месячной оплаты, доплат, удержаний (расчетный лист).

7.4.6. Несет ответственность за своевременное и правильное определение размеров и выплат заработной платы работникам.

7.4.7. Сохраняет за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

*7.5. Работники:* Своевременно осуществляют выплату налогов в соответствии с действующим законодательством.

*7.6. Профсоюзный комитет:*

7.6.1. Принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку педагогов.

7.6.2. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им заработной платы, компенсаций, пособий, доплат, надбавок.

7.6.3. Осуществляет контроль над ведением трудовых книжек сотрудников, правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

*7.7. Стороны договорились:*

7.7.1. Прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

7.7.2. Представляют работников к поощрению за особые заслуги или в связи с юбилейными датами.



## **8. Охрана труда и здоровья.**

### *8.1 Работодатель обязуется:*

8.1.1. Обеспечить учреждение нормативными правовыми актами, содержащими требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности.

8.1.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

8.1.3. Заключение соглашения по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.4. За счет средств учреждения обеспечивает приобретение и выдачу в соответствии с установленными нормами спецодежды, обуви и др. средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.1.5. Оказывать материальную помощь, связанную с расходами на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.6. Своевременно проводить обучение, инструктаж и проверку знаний по охране труда работников школы.

8.1.7. При приеме на работу и в начале учебного года проводят инструктаж с работниками по технике безопасности и противопожарной безопасности.

8.1.8. Осуществлять обязательное социальное и медицинское страхование всех работников учреждения.

8.1.9. Предоставлять всем работникам учреждения 1 рабочий день (один раз в год) для прохождения бесплатного медицинского обследования с последующим документальным подтверждением.

8.1.10. Организовать тепловой, световой и воздушный режим в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами.

8.1.11. Организует работу школьной столовой для обеспечения работников и учащихся горячим питанием.

8.1.12. Обеспечивает своевременное расследование несчастных случаев с работниками учреждения, происшедших в рабочее время в период следования на работу и с работы.

8.1.13. Обеспечивать проведение «специальной оценки условий труда» (Федеральный закон от 28.12.2013 №426 ФЗ «О специальной оценке условий труда»).

8.1.14. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового

законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника.

8.1.15. Оказывать содействие техническим инспектором труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным по охране труда, уполномоченным по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.16. Обеспечивать ответственного за состояние охраны труда учреждения нормативными документами по охране труда, инструкциями по охране труда, журналами инструктажа.

8.1.17. В установленном порядке проводить расследование несчастных случаев с работниками. Возмещать вред, причинённый здоровью работника на производстве в соответствии с Федеральным Законодательством.

8.1.18. Рассматривать представления профсоюзного комитета о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах.

8.1.19. Не заключать хозяйственных договоров об аренде, совместной деятельности и других, приводящих к ухудшению условий труда работников и учащихся. Договоры аренды и совместной деятельности заключается по согласованию с профсоюзным комитетом.

*8.2 Работники обязаны:*

8.2.1. Строго соблюдать правила техники безопасности и противопожарной безопасности, требования охраны труда.

8.2.2. Проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

*8.3. Профсоюзный комитет обязуется:*

8.3.1. Контролировать своевременную, в соответствии с установленными нормами выдачу работникам спецодежды, средств индивидуальной защиты, моющих средств.

8.3.2. Проводить независимую экспертизу условий труда.

8.3.3. Требовать приостановления работы при угрозе жизни и здоровью работников учреждения.

8.3.4. Принимать участие в расследовании несчастных случаев с работниками учреждения.

8.3.5. Своевременно информировать районную профсоюзную организацию обо всех несчастных случаях в учреждении.

8.3.6. Осуществлять общественный контроль над состоянием охраны труда и выполнением работодателем обязанности по охране труда, предусмотренных коллективным договором.

8.3.7. Обращаться к работодателю с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

8.3.8. Оказывать консультационную помощь по вопросам условий и охраны труда в целях защиты интересов работников.

8.4. *Стороны обязуются совместно:*

8.4.1. Создать комиссию по охране труда, состоящую из работодателя, членов профкома и уполномоченного по охране труда.

8.4.2. Ежегодно разрабатывать соглашения по охране труда, включающее организационные и технические мероприятия по охране труда, затраты на выполнение каждого мероприятия, срок его выполнения, должностное лицо, ответственное за его выполнение.

8.4.3. Осуществлять контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашений по охране труда.

8.4.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда профком вправе требовать от администрации приостановления работ до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления администрации.

8.4.5. Один раз в полгода информировать коллектив о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

## **9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.**

9.1. *Работодатель обязуется:*

9.1.1. Обеспечивать обязательное медицинское страхование с выдачей полисов по медицинскому страхованию.

9.1.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных Законодательством.

9.1.3. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

9.1.4. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования.

9.2. *Профком обязуется:*

9.2.1. Обеспечить контроль над соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами.

9.2.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

9.2.3. Содействовать обеспечению работающих медицинскими полисами.

9.2.4. Контролировать сохранность архивных документов.

9.3. *Стороны договорились, что Работодатель совместно с профкомом:*

9.3.1. Ведут учет работников учреждения, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

9.3.2. Ходатайствуют перед органами местного самоуправления о предоставлении жилья и выделении ссуд.

9.3.3. Оказывают материальную помощь работникам учреждения.

9.3.4. Ходатайствуют о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

9.3.5. Работникам, достигшим пенсионного возраста при увольнении выплачивается единовременное пособие в размере оклада за счет экономии средств фонда оплаты труда.

*9.4 Стороны осуществляют систематический контроль над предоставлением социальных льгот и гарантий работникам учреждения.*

## **10. Права и гарантии молодых специалистов.**

*10.1 Работодатель обязуется:*

10.1.1. В случае если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

10.1.2. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

10.1.3. Трудовой договор заключается на неопределенный срок.

10.1.4. Предоставляет работнику работу в размере 1 ставки, менее или более 1 ставки с письменного согласия.

10.1.5. Обеспечивает создание и работу в трудовом коллективе системы наставничества.

10.1.6. Предоставляет бесплатную юридическую консультацию по интересующим вопросам о труде РФ и РБ.

10.1.7. Гарантирует предоставление молодым работникам предусмотренных Законом льгот и гарантий.

10.1.8. Предоставляет 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.

*10.2 Профком:*

10.2.1. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

10.2.2. Контролирует соблюдение прав при приеме и увольнении путем ознакомления с соответствующими приказами и записями в трудовых книжках.

## **11. Права и гарантии деятельности профсоюза.**

*11. Стороны договорились о том, что:*

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

11.2 Работодатель признаёт профком единственным представителем и защитником прав и интересов работников в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Работодатель признаёт право профкома на осуществление контроля над соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и требовать устранения выявленных нарушений.

11.5. Способствует эффективной работе профкома путем предоставления в необходимых случаях помещения для проведения заседаний, хранения документации, транспорта, связи, оргтехники.

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячные бесплатные перечисления на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов 1% 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. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и др. мероприятиях.

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

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

11.10. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение Трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по инициативе работодателя;
- привлечение к сверхурочным работам;
- разделение рабочего времени на части;
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- очередность предоставления отпусков;

- установление заработной платы;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;
- создание комиссии по охране труда;
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей;
- создание условий для аттестации педагогических работников.

11.11. Члены профсоюза пользуются дополнительными правами и льготами:

- бесплатная юридическая консультация;
- защита профкома в случае индивидуальных трудовых споров;

*11.12. Профсоюзный комитет:* В период действия настоящего договора не выдвигает новых требований и не организует трудовые споры по вопросам, включенным в договор при условии их выполнения.

*11.13. Стороны подтверждают,* что работа в должности председателя профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, их аттестации.

## **12. Обязательства профкома.**

*12. Профком обязуется:*

12.1. 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.

12.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы.

12.3. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.

## Оглавление.

1. Общие положения.....	2
2. Заключение, изменение и прекращение трудового договора.....	4
3. Обязательства сторон по обеспечению условий труда и занятости.....	8
4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников .....	9
5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.....	10
6. Рабочее время и время отдыха.....	10
7. Оплата и нормирование труда.....	12
8. Охрана труда и здоровья.....	15
9. Социальные гарантии, льготы и компенсации.....	19
10. Права и гарантии молодых специалистов.....	20
11. Права и гарантии деятельности профсоюза.....	21
12. Обязательства профкома.....	22