

Согласовано

Председатель профсоюзного комитета

Принят

Общим собранием коллектива

МБУ ДО ДЮСШ № 8



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ГОРОДА РОСТОВА-НА-ДОНУ «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 8»**

на 2017-2019 годы

Коллективный договор прошел уведомительную
Регистрацию в управлении по труду министерства
труда и социального развития Ростовской области

Регистрационный № 5314/16-1611 от 30.11.2016
Заместитель министра –
Начальник управления по труду

Г.В. Павлятенко

Зам. зам. по труду
И. П. Павлятенко
Министерство труда
и социального развития
Ростовской области

МБУ ДО ДЮСШ № 8

08 сентября 2016 год

ОГЛАВЛЕНИЕ

I. Общие положения

II. Трудовые отношения

III. Гарантии содействия занятости, повышения квалификации и переподготовки

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

V. Рабочее время и время отдыха

VI. Оплата труда и нормы труда

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

VIII. Охрана труда и здоровья

IX. Гарантии профсоюзных органов и членов профсоюза

X. Обязательства Выборного профсоюзного органа

XI. Заключительные положения

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ростова-на-Дону «Детско-юношеской спортивной школы № 8».

1.2. Коллективный договор – правовой акт, регулирующий трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения между работодателем и работниками МБУ ДО ДЮСШ № 8 и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защищенности работников с определением дополнительных, более льготных трудовых и социально-экономических условий. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, законах Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об образовании», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации». Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями работодателей и правительством России, отраслевым тарифным соглашением по учреждениям образования Российской Федерации и иных нормативных правовых актах.

1.3. Сторонами соглашения являются: Администрация муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ростова-на-Дону «Детско-юношеской спортивной школы № 8», в лице директора Замятина О.В., именуемой далее (Работодатель) и коллектив муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ростова-на-Дону «Детско-юношеской спортивной школы № 8», в лице председателя первичной профсоюзной организации Белова В.В., именуемый далее (Выборный профсоюзный орган).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО ДЮСШ № 8.

1.5. В течение срока действия настоящего договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности и оформлять отдельным протоколом.

Принятые изменения не должны ухудшать или вступать в противоречие с ранее принятыми.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Стороны несут ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, при возникновении разногласий по выполнению настоящего договора.

1.7. Контроль за исполнением Коллективного договора осуществляется сторонами, заключившими договор в лице их представителей, а также органами по труду.

1.8. Выборный профсоюзный орган обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.9. Настоящий договор заключается на срок 3 года и вступает в силу с момента его подписания. За 3 месяца до окончания срока действия Коллективного договора

представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового Коллективного договора.

1.10. Если по истечении установленного срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не выступит инициатором по заключению нового Коллективного договора, то его действие автоматически продлевается до тех пор, пока стороны не заключат новый Коллективный договор, но на срок не более 3 лет.

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения и расторжения трудового договора с руководителем учреждения. В случае расторжения трудового договора с руководителем учреждения права и обязанности по настоящему Коллективному договору переходят к его правопреемнику.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего Коллективного договора решаются сторонами в срок до 14 дней.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения между работниками учреждения и работодателем возникают на основе эффективного контракта, утвержденного распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 года № 2190-р. Эффективный контракт - это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых услуг, а также меры социальной поддержки.

2.2. Трудовые отношения с вновь поступающими на работу оформляются заключением контракта (трудового договора).

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме путем составления и подписания сторонами единого правового документа, отражающего их согласованную волю по всем существенным условиям труда работника. Один экземпляр трудового договора (контракта) хранится в учреждении, другой у работника.

2.4. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, заключается с работником на неопределенный срок.

2.5. Срочный трудовой договор заключается для замещения временно отсутствующего работника и в иных случаях, специально оговоренных Трудовым кодексом РФ (статья 59 ТК РФ).

2.6. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.7. Условия трудового договора не могут ухудшить положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.8. Прием на работу оформляется приказом руководителя учреждения на основании письменного заявления работников и трудового договора.

2.9. Администрация учреждения обязана ознакомить с каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, ее владельца под роспись.

2.10. При приеме на работу работник должен быть ознакомлен (под роспись) с учредительными документами и локальными правовыми актами МБУ ДО ДЮСШ № 8: Уставом школы, правилами внутреннего распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, инструкцией по охране труда, правилами по технике безопасности, пожарной безопасности, санитарно-гигиеническими и другими правовыми актами.

2.11. Работник не несет ответственности за невыполнение требований нормативных правовых актов, с которыми не был ознакомлен.

2.12. Работодатель не вправе требовать от педагогических работников выполнения работ, не входящих в его функциональные обязанности, определенные нормативными документами. Работодатель не имеет права налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую работу, не соответствующую специальности, квалификации, должности, либо с изменением размера заработной платы, льгот и других условий труда, допускается только с письменного согласия (ст. 72 ТК РФ) работника.

2.13. Перевод на другую работу без согласия работника возможен лишь в случаях, предусмотренных ст. 74 ТК РФ.

2.14. Об изменениях существующих условий труда работник должен быть поставлен в известность за два месяца в письменном виде ст. 72 ТК РФ.

2.15. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом администрацию за две недели ст. 80 ТК РФ. В этом случае в день увольнения работодатель обязан выдать оформленную трудовую книжку и выплатить все причитающиеся Работнику суммы.

2.16. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.17. Все вопросы, связанные с сокращением численности штатов рассматриваются с предварительного уведомления профсоюзных органов.

2.18. Если по истечению срока двухнедельного предупреждения работник не был уволен и не настаивает на увольнении по ст. 80 ТК РФ, т. е. по собственному желанию, то действие трудового договора считается продленным.

2.19. При увольнении по сокращению штата или численности работников выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка и сохраняется средняя заработная плата на период трудоустройства, но не более двух месяцев со дня увольнения, с учетом выплаты выходного пособия (ст. 178 ТК РФ).

2.20. Работодатель обеспечивает полную занятость работников в соответствии с его должностью, профессией и квалификацией.

2.21. При распределении нагрузки тренеров-преподавателей сохраняется преемственность групп. Тренер-преподаватель должен быть ознакомлен с учебной нагрузкой на следующий учебный год за 2 (Два) месяца до ухода в отпуск под роспись.

2.22. При сокращении штатов, помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют лица предпенсионного возраста, которым осталось работать два или один год.

2.23. Беременные женщины и женщины, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, а также работники, частично утратившие работоспособность в результате несчастного случая или профессионального заболевания на данном предприятии не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев закрытия ДЮСШ, когда допускается увольнение с обязательным трудоустройством по прежней специальности и в связи с сокращением групп.

2.24. Лица, уволенные с работы по сокращению штатов, имеют преимущественное право на возвращение в школу и занятие открывшихся вакансий.

3. Гарантии содействия занятости, повышения квалификации и переподготовки

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель анализирует кадровое обеспечение МБУ ДО ДЮСШ № 8 (в том числе возрастной состав, текучесть кадров, фактическую педагогическую нагрузку, дефицит кадров, источники возмещения потребности в кадрах, необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения).

3.2. Перечень необходимых профессий и специальностей, а также формы профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения должна определяться работодателем по согласованию с Выборным профсоюзным органом в МБУ ДО ДЮСШ № 8 в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Работодатель не допускает экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест.

В случае необходимости работодатель разрабатывает меры по организации опережающей переподготовки или переобучения высвобождаемых работников.

3.4. Работодатель принимает меры по содействию высвобождаемым работникам по трудоустройству в другие учреждения образования.

3.5. Работодатель не менее, чем за три месяца представляет Выборному профсоюзному органу информацию о возможном массовом высвобождении работников учреждения в связи с сокращением численности (штата), ликвидации или реорганизации учреждения.

3.6. Работодатель организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке работников учреждения в соответствии с

законодательством.

3.7. Работодатель обязуется:

3.7.1. Предоставлять право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже одного раза в три года (ст.47 ФЗ от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

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

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

3.7.4. 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.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счёт экономии, внебюджетных источников и др.).

3.7.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по её результатам устанавливать повышающий коэффициент, соответствующий полученным квалификационным категориям со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Выборный профсоюзный орган в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление Выборного профсоюзного органа в соответствии с ч.1 ст.82 ТК РФ должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать

социально-экономическое обоснование.

Стороны договорились, что:

4.2. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе при сокращении численности или штата отдается (*ст. 179 ТК РФ*):

- ◆ семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- ◆ лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- ◆ работникам, получившим в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- ◆ инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- ◆ работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы.

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ, имеют также:

- ◆ лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- ◆ родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- ◆ работники, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами, награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- ◆ неосвобождённые председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- ◆ молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;
- ◆ работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- ◆ работники, применяющие инновационные методы работы.

4.3. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (*ст. 178, 180 ТК РФ*), а также преимущественное право при приёме на работу при появлении вакансий.

4.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определённый срок, работодатель обеспечивает приоритет в приёме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увеличивается до шести месяцев продолжительность выплаты среднемесячной заработной платы на период трудоустройства для работников организаций, расположенных в районах Крайнего Севера (*ст. 318 ТК РФ*).

4.6. Выплата двухнедельного выходного пособия кроме случаев, предусмотренных

законодательством (ст. 178 ТК РФ), производится также при увольнении по основаниям:

- ◆ отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (п. 7, ст. 77 ТК РФ);
- ◆ отказ работника от перевода на другую работу вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением (п. 8, ст. 77 ТК РФ);

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Нормальная продолжительность рабочей недели для работников школы – 40 часов. Для работников моложе 18-ти лет устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (ст. 92, 93, 94 ТК РФ).

В соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24. 12. 2010 г. № 2075:

- ◆ Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.
- ◆ Инструкторам-методистам - 36 часов в неделю.
- ◆ Тренерам-преподавателям - Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) составляет 18 часов в неделю.

Учебная работа тренеров-преподавателей регламентируется расписанием учебных занятий, другие виды деятельности - индивидуальным планом.

5.2. Стороны согласились, что:

Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учётом мнения Выборного профсоюзного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.3. Накануне праздничных дней устанавливается сокращенный рабочий день (ст. 95 ТК РФ).

5.4. Стороны согласились, что за нормированную часть рабочего времени считать норму часов, за которую ему выплачивается ставка заработной платы, установленная нормативными правовыми актами.

5.5. Ставка заработной платы педагогическому работнику устанавливается исходя из затрат рабочего времени в астрономических часах. В рабочее время при этом включаются короткие перерывы. Продолжительность учебно-тренировочного занятия 45 минут устанавливается только для обучающихся, поэтому пересчета времени тренеров преподавателей в академические часы не производится ни в течение учебного года, ни в каникулярный период.

5.6. Учебное время тренера-преподавателя в школе определяется расписанием учебно-тренировочного занятия. Расписание учебно-тренировочного занятия составляется и утверждается администрацией школы по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом обеспечения педагогической целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренера-преподавателя.

5.7. Продолжительность рабочего дня для обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком работы, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается работодателем по согласованию с Выборным профсоюзным органом.

5.8. Продолжительность рабочего времени обучающихся, в возрасте до восемнадцати лет, работающих в течение учебного года в свободное от получения образования время, не может превышать половины норм, установленных частью первой настоящей статьи для лиц соответствующего возраста (ст. 92 ТК РФ).

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

5.9. В графике указываются часы работы и перерыва для отдыха и приема пищи. Порядок и место отдыха устанавливаются работодателем по согласованию с профсоюзным органом учреждения. График сменности объявляется работнику под расписку и вывешивается на видном месте, как правило, не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

5.10. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни допускается в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, с согласия выборного органа, по письменному приказу руководителя. Работа в выходной день компенсируется предоставлением другого дня для отдыха или, по соглашению сторон, в денежной форме, но не менее чем в двойном размере. Дни отдыха за работу в выходные и праздничные дни предоставляются в порядке, предусмотренном действующим законодательством, или с согласия работника в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12-ти лет.

5.11. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

5.12. В течении рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.13. График отпусков составляется на каждый календарный год не позднее 25 декабря текущего года и доводится до сведения всех работников.

5.14. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска

полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускается только с согласия работника. Первая часть ежегодного отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.15. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней может быть заменена денежной компенсацией (ст.136 ТК РФ) при наличии средств.

5.16. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

5.17. Не позднее чем за 15 дней, работник должен быть уведомлен о начала ежегодного оплачиваемого отпуска, в соответствии с утвержденным графиком отпусков.

В противном случае отпуск может быть перенесен по письменному заявлению работника.

5.18. Предоставляемый гарантированный отпуск:

- ◆ Руководитель учреждений, заместители и педагогические работники – 42 календарных дня
- ◆ Специалисты и другие служащие – 28 календарных дня
- ◆ Внешние совместители (тренер-преподаватель) – 32 календарных дня за неполный отработанный учебный год (9 месяцев) из расчета 42 календарных дня
- ◆ Медицинские работники – 21 календарных дней за неполный отработанный учебный год (9 месяцев) из расчета 28 календарных дней
- ◆ Сотрудники в возрасте от 16 до 18 лет – 31 календарный день
- ◆ Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам по заявлению в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

5.19. Работнику, имеющему детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида или инвалида с детства до достижения им 18-ти лет, по их желанию работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до 14-ти дней в удобное для названных работников время.

Указанный отпуск по желанию работника может быть присоединен к ежегодному отпуску или использован отдельно (полностью или по частям). Перенесение отпуска на следующий рабочий год не допускается.

5.20. Работодатель школы по согласованию с профсоюзным органом в порядке поощрения предоставляет отдельным педагогическим работникам неоплачиваемые дополнительные отпуска:

- ◆ за полную отработку учебного года без пропуска учебных дней – 5 дней;
- ◆ за методическую и научную работу – до 5-ти дней;
- ◆ за интенсивность труда (замещение) – до 10 дней.
- ◆ за активное участие в общественной работе и жизни школы – до 10 дней;

Указанные отпуска могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляется отдельно. Компенсация при увольнении за эти неиспользованные отпуска не выплачивается.

5.21. Стороны пришли к соглашению, что педагогический работник имеет право на получение отпуска по семейным обстоятельствам без сохранения заработной платы до месяца:

- ◆ со свадьбой самого работника – 3 дня;
- ◆ бракосочетание детей – 3 дня;
- ◆ со смертью родственников – 5 дней;
- ◆ с рождением ребенка – 3 дня;
- ◆ для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста (начальная школа) в школу – 7 календарных дней
- ◆ с переездом на новое место жительства – 3 дня;
- ◆ юбилейными датами (50, 55, 60 и т. д.) – 3 дня;
- ◆ в связи с уходом за больным (по предъявлению справки) – 7 дней;
- ◆ в других случаях, предусмотренных ТК, иными федеральными законами.

5.22. Для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими 18-ти лет предоставляется 4 дополнительных оплачиваемых дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере дневного заработка за счет средств фонда социального страхования РФ.

5.23. По желанию педагогического работника через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года без сохранения заработной платы, но с сохранением рабочего места.

5.24. По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объёма работ.

5.25. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению для методической работы.

5.26. Работой в ночное время считается работа с 22 часов до 6 часов.

6. ОПЛАТА ТРУДА И НОРМЫ ТРУДА

Стороны считают, что:

6.1. Должностные оклады работников образования устанавливаются в соответствии со ст.143-145 Трудового Кодекса Российской Федерации, постановлениями

Администрации г. Ростова-на-Дону «О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Ростова-на-Дону», действующими на период утвержденного Коллективного договора, на основании Положения об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ №8. Заработная плата работников МБУ ДО ДЮСШ №8 включает: должностные оклады (тарифные ставки) по занимаемой должности (профессии), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, согласно условиям оплаты труда.

6.2. Месячная заработная плата педагогических работников определяется путем умножения должностного оклада на их фактическую нагрузку в неделю и деление полученного произведения на установленную ставку норму часов педагогической работы в неделю.

Установленная при тарификации заработная плата выплачивается педагогическим работникам ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

6.3. За часы, данные в порядке замещения отсутствующих по болезни или по другим причинам тренеров-преподавателей, продолжавшегося не свыше двух месяцев, производится почасовая оплата труда. Если замещение оказалось свыше двух месяцев, оплата труда педагогических работников производится со дня начала замещения за все часы фактической педагогической нагрузки по тарификации (письмо Министерства образования РФ № 87-м от 29 декабря 1995 года).

6.4. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год устанавливается работодателем по согласованию с выборным профсоюзным органом с учетом мнения трудового коллектива (обсуждения нагрузки на методобъединениях, педсоветах и др.) до ухода работников в отпуск, но не позднее сроков, за которые он должен быть предупрежден о возможном изменении и объеме учебной нагрузки.

6.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника. Верхний предел объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть определен педагогическим работникам в том же образовательном учреждении не установлен.

6.6. Любые удержания из заработной платы педагогического работника, не предусмотренные законодательством РФ, осуществляются только с его письменного согласия.

6.7. Все дополнительные работы, не связанные с педагогической деятельностью, выполняются только с согласия тренера-преподавателя и оплачиваются работодателем по обоюдному согласию.

6.8. В случае не проведения учебных часов не по вине тренера-преподавателя оплата производится согласно тарификации и расписания учебно-тренировочных занятий.

6.9. Производить компенсационные выплаты работникам за разъездной характер работы согласно статье 168.1 ТК РФ.

6.10. При планировании расходов на доплаты за осуществление дополнительной работы, не входящей в круг основных должностных обязанностей, объем средств на эти

цели не должен превышать фонда оплаты труда по должностным окладам с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, ставкам заработной платы по учреждениям дополнительного образования – 15 процентов.

6.11. Работникам учреждений осуществляются премиальные выплаты по итогам работы (положение о премиальных выплатах). Учреждение вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда и по другим статьям расходов или в пределах общей суммы субсидий на финансовое обеспечение государственного (муниципального) задания на оказание государственных (муниципальных) услуг (выполнение работ) (для бюджетных и автономных учреждений).

6.12. Из фонда оплаты труда работникам может быть оказана материальная помощь (положение о материальной помощи). Решение об оказании материальной помощи и ее конкретных размерах работникам учреждения принимает руководитель на основании заявления работника руководителю.

6.13. Стороны обеспечивают информирование коллектива об использовании бюджетных средств социального страхования, благотворительных и внебюджетных источников.

6.14. Расчетные листы по начисленной и выплаченной заработной плате выдаются всем работникам.

6.15. Выдачу заработной платы производить два раза в месяц: заработная плата - 10 числа каждого месяца за отработанный месяц и аванс - 25 числа текущего месяца (ст. 136 ТК РФ) путем перечисления денежных средств на зарплатную карту Работника.

6.16. Изменения нагрузки во время продолжительной болезни, а в отдельных случаях (травмы, состояние после реконструктивных операций – до 12 месяцев) не влияет на размер пособия, которое начисляется тренеру-преподавателю за весь период из расчета фактического заработка за часы педагогической работы, установленные при тарификации на день наступления временной нетрудоспособности.

По мере повышения ставок заработной платы работникам образования, которые в этот период находились на длительном (не менее одного месяца) лечении или в отпуске по беременности и родам, пособия по больничным листам пересчитываются со сроков повышения им заработной платы с использованием соответствующего коэффициента (письмо Центральной исполнительной дирекции Фонда социального страхования № 114-7/2505 от 22 июля 1992 года).

6.17. В случаях, когда заработная плата работника, отработавшего норму рабочего времени в соответствии с режимом рабочего времени (графиком работы учреждения) на соответствующий календарный месяц года, составленным согласно производственному календарю, выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством, работнику производится доплата до минимального размера оплаты труда

Размер минимальной заработной платы (минимальная заработная плата) - месячная заработная плата работника, отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои

трудовые обязанности (нормы труда).

6.18. Оплата отпуска работников учреждения производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.19. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Педагогическим работникам, совмещающим работу в ДЮСШ с заочным обучением в ВУЗе, предоставлять льготы, согласно действующему законодательству.

7.2. Педагогические работники имеют следующие трудовые права и социальные гарантии: право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

7.3. Педагогическому работнику предоставляется свобода выбора использования методик обучения и воспитания, не допускающих физической и психической перегрузки детей и соответствующих валеологическим требованиям. Педагогический работник имеет право использовать учебные пособия и учебники, разрешенные в качестве учебников, как Министерством образования РФ, так и Министерством спорта.

7.4. Педагогическим работникам, пострадавшим от стихийных бедствий, получивших серьезное заболевание в период работы, а также в связи с непредвиденными обстоятельствами оказывается материальная помощь, в том числе и из внебюджетных источников.

7.5. За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся, новаторство в труде и другие достижения в работе поощрять работников ежегодно.

7.6. Поощрения объявляются в приказе по ДЮСШ, доводятся до сведения его коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

7.7. Профсоюзы имеют своего представителя (в лице председателя профсоюзной первичной организации) в коллегиальных органах управления организацией (ст. 16 закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.8. Применение мер дисциплинарного взыскания, непредусмотренных законом и Уставом ДЮСШ, запрещается.

7.9. За один дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное или общественное взыскание.

7.10. Администрация ДЮСШ по своей инициативе и ходатайству трудового коллектива может издать приказ о снятии взыскания, не ожидая истечения срока действия дисциплинарного взыскания, если работник не допустил нового нарушения трудовой дисциплины и при этом проявил себя как добросовестный работник.

7.11. Проекты нормативных актов, затрагивающих социально-трудовые права работников, рассматриваются и принимаются с учетом мнения выборного профсоюзного органа. Работодатель своевременно сообщает о готовящихся нормативных актах и предоставляет возможность защитить интересы работников.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. В соответствии с ТК РФ и основами Законов РФ по охране труда работодатель обязуется обеспечить безопасные и здоровые условия труда на каждом рабочем месте в соответствии с правами и нормами по охране труда, в том числе строить учебно-воспитательный процесс с полным соблюдением норм охраны труда, техники безопасности, производственной санитарии.

8.2. Работодатель обеспечивает в соответствии с действующим законодательством обучение, проверку знаний по охране труда работников, а также повышение квалификации и аттестации работников в части знаний норм, правил по охране труда и экологической безопасности. На охрану труда из всех источников финансирования выделяются средства не менее 0,2 % от фонда оплаты труда (ст. 226 ТК РФ).

8.3. Формирует совместную комиссию по охране труда, в которую в обязательном порядке включаются члены Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда. Организует обучение уполномоченных по охране труда.

8.4. В случае грубых нарушений требований охраны труда и техники безопасности внештатного инспектора по труду профсоюзного комитета школы вправе приостановить выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

8.5. Профсоюзный орган осуществляет общественный контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением учреждением (работодателем) своих обязанностей в соответствии с ст. 25 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.6. Работодатели при обеспечении мер по охране труда должны руководствоваться Федеральными законами, Трудовым кодексом РФ и межотраслевыми нормами, Требования других законодательных и нормативных актов, содержащих требования охраны труда и локальные документы по охране труда, соблюдение СНиП, ГОСТ, Регламента пожарной безопасности, СанПиН в части требований охраны труда.

8.7. Работники образовательного учреждения проходят обязательное и периодическое медицинское обследование за счет работодателя (Закон РФ «Об образовании», Трудовой кодекс РФ), а также диспансеризацию персонала на рабочих местах.

8.8. Работодатель проводит в учреждении 1 раз в 5 лет специальную оценку условий труда и по ее результатам принимает меры по улучшению и оздоровлению условий труда, осуществляет работу по охране и безопасности труда с учетом мнения трудового коллектива.

8.8. Работодатель совместно с профсоюзным органом обеспечивает эффективное использование средств Фонда социального страхования.

8.9. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников образовательного учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ».

9. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

9.1. Права и гарантии деятельности профсоюзной организации выборного профсоюзного органа определяются ТК РФ, законами Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «О коллективных договорах и соглашениях», «О порядке разрешения коллективных трудовых споров», «Об общественных объединениях», законами субъектов РФ, Генеральными соглашениями между общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, отраслевым

Тарифным соглашением, иными соглашениями, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки РФ, Уставом школы.

9.2. В соответствии с законодательством предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

9.3. Стороны признают гарантии для избранных в профсоюзный орган работников, не освобожденных от производственной деятельности (работы), в том числе:

- ◆ работники не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами профсоюзной организации, которой они являются, а руководители профсоюзных органов – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;
- ◆ увольнение по инициативе представителя администрации лиц, избранных в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка лишь с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председателей профсоюзного органа – с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

9.4. Членам выборных профсоюзных органов предоставляется свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время их краткосрочной профсоюзной учебы.

Работники учреждений, члены комиссии со стороны Профсоюза при подготовке и заключении коллективного договора имеют право на свободное от работы время с сохранением среднего заработка для выполнения своих обязанностей (не менее 7 дней).

9.5. Члены выборных профсоюзных органов на время участия в работе конференций, пленумов, собраний, созываемых Профсоюзом, освобождаются от производственной работы на срок с сохранением средней заработной платы, исчисляемой в порядке, установленном действующим законодательством.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ПРОФСОЮЗНОГО ОРГАНА

Профсоюз обязуется:

10.1. Всемерно содействовать реализации коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовых коллективах.

10.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и

профессиональных прав и интересов членов Профсоюза.

10.3. Содействовать профессиональному росту педагогических работников учреждения.

10.4. Организовывать оздоровление работников школы.

10.5. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников школы в вопросах обеспечения занятости, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим договором.

10.6. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения работников учреждения.

10.7. Анализировать социально-экономическое положение работников школы, взаимодействовать с депутатами всех уровней и с политическими движениями.

10.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью выплаты работникам заработной платы, пособий, доплат, надбавок, установления и изменения тарифных ставок, содействовать конструктивному урегулированию конфликтов по вопросам оплаты труда.

10.9. Оказывать материальную помощь из профсоюзных взносов и содействовать в ее получении из других источников.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Договор составлен в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую юридическую силу. Юридический адрес школы:

344002 г. Ростов-на-Дону, улица Станиславского, 75

Тел.: 276-98-51

Коллективный договор принят на общем собрании сотрудников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования города Ростова-на-Дону «Детско-юношеской спортивной школы № 8» (Протокол № 7 от 08 сентября 2016 г.)

Коллективный договор подписали:

Работодатель

Директор МБУ ДО ДЮСШ № 8

Уполномоченный от коллектива

**Председатель профсоюзного
комитета**

_____ **О.В. Замятин**

_____ **В.В. Белов**