


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

НА 2015 – 2018 ГОДЫ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО
УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
ГОРОДА ВЛАДИМИРА «ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ
ШКОЛА ХОККЕЯ С ШАЙБОЙ И ФИГУРНОГО КАТАНИЯ НА
КОНЬКАХ № 8»

от работодателя:
Директор МБОУДОД «ДЮСШ № 8»
(В.Н. Сагаров)

от работников:  В.А.Рыбалко


ПРИНЯТ НА СОБРАНИИ
ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА
«...» ... 2015 г.

протокол № _____



1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей г. Владимира «Детско-юношеская спортивная школа хоккея с шайбой и фигурного катания на коньках № 8»

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников ДЮСШ № 8, и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ, установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, являющиеся членами общего собрания трудового коллектива в лице их представителя Рыбалко В.А.
- работодатель в лице представителя – директора Сатарова Валентин Николаевича.

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 3-х дней после его подписания. Администрация обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации, слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения, коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных, нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение общего собрания трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о порядке и условиях распределения выплат стимулирующего характера работниками учреждения;
- другие локальные акты.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждения непосредственно работниками:

- учет мнения общего собрания трудового коллектива;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения информации от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесению предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор составляется в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя, либо работника – только в случаях, предусмотренных в ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, 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 ст. 57 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением общеобразовательного учреждения дополнительного образования детей устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами, только с письменного согласия работника. Учебную нагрузку на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до конца учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. Объем учебной нагрузки устанавливается тренерам-преподавателям в начале учебного года и не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану и программе, сокращению учебных групп.

2.7. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренеру-преподавателю в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только: а) по взаимному согласию, б) по инициативе работодателя в случае уменьшения количества часов по учебному плану и программе, сокращению количества групп; в) временное увеличение количества часов может быть при производственной необходимости для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без согласия увеличения учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года); г) при восстановлении на работе тренера-преподавателя ранее выполнявшего эту учебную нагрузку; д) возвращение на работу женщины, ранее прервавшей отпуск за ребенком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска. В указанном подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласия работника не требуется.

2.9. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда, изменения числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение образовательных программ и т.д. при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции работы по определенной специальности, квалификации или должности ст. 74 ТК РФ. 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 ст. 74.162 ТК РФ. При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренное Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы по новым условиям, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующие в учреждении.

2.11. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами ст. 77 ТК РФ.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1 Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации тренеров-преподавателей.

3.2.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

3.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, должность, среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другое местность, оплатить ему командировочные расходы: суточные, проезд к месту

обучения и обратно, проживание в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки ст. 187 ТК РФ.

3.2.4. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам, соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решений аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять общее собрание трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за 2 месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовые высвобождения, не позднее, чем за 3 месяца до его начала 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 должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное время не меньше 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации по мимо лиц указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также: лица пред пенсионного возраста за два года до пенсии, проработавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года и другие категории работников.

4.4. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата ст. 178, 180 ТК РФ, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.4.1. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенном срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка учреждения ст. 91 ТК РФ, учебным расписанием, годовым календарным планом графиком, утвержденными работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю ст. 333 ТК РФ. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленной за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнение дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом.

5.4. Неполное рабочее время-неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя, имеющего ребенка до 14 лет, ребенка инвалида до 18 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Тренерам-преподавателям, по возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы свободные от проведения занятий, участия во внутри урочных мероприятиях, предусмотренные планом учреждения, заседания педагогического совета, родительские собрания и т.д. тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных настоящим кодексом. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия и письменного распоряжения работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае, работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

5.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.10. Время осенних, зимних и весенних каникул, а так же время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском. Является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы, утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.11. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний. Мелкий ремонт, работа на территории. Охрана учреждения и др. в пределах установленного им рабочего времени.

5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения

(по согласованию) общего собрания трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а так же возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять в обязательном порядке по заявлению работника отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

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

работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;

5.13.2. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемые учредителем и уставом учреждения.

6. Оплата и нормирование труда.

6. Стороны исходят из того:

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования.

6.2. Должностной оклад, ставка заработной платы педагогических работников состоит из базового должностного оклада, базовой ставки заработной платы умноженной на повышающие коэффициенты:

-по занимаемой должности, по уровню образования, стажа работы, специфики для педагогических работников, не имеющих квалификационной категории;

-по занимаемой должности, за квалификационную категорию, специфики для педагогических работников, имеющих квалификационную категорию на период действия квалификационной категории;

-по занимаемой должности, специфики для должностей учебно-вспомогательного персонала. Руководителей структурных подразделений, специалистов и служащих, работников рабочих профессий.

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 18 число текущего месяца и третье число следующего месяца.

6.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

-оплата труда исходя из должностных окладов, ставок заработной платы, установленных в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений отрасли образования;

-компенсационные выплаты за выполнение работ ,связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;

-компенсационные выплаты за условия труда отклоняющихся от нормальных условий труда;

-другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством ,локальными нормативными актами учреждения.

6.5. Изменение размера должностных окладов, ставок заработной платы работников учреждения производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении,

или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы;

-при получении образования или восстановлении документа об образовании-со дня предоставления соответствующего документа;

-при присвоении квалификационной категории-со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

При наступлении у работника права на изменение его должностного оклада, ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а так же в период его нетрудоспособности, выплата заработной платы исходя из более высокого должностного оклада, ставки заработной платы, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Наполняемость групп, установленная Типовым положением, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.7. работодатель обязуется:

6.7.1. Проверять документы об образовании и стаже педагогической работы (работы по специальности в определенной должности) учителей, преподавателей, других работников, устанавливая им размеры должностных окладов, ставок заработной платы.

6.7.2. Ежегодно составлять и утверждать на работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая работников, выполняющих эту работу в том же учреждении помимо основной работы) тарификационные списки.

6.7.3. Нести ответственность за своевременное и правильное определение размеров заработной платы работников учреждения.

6.7.4. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка, не полученной заработной платы и др. ст.234 ТК РФ.

6.7.5. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы . Оплаты отпуска, выплат при увольнении и др. выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов(денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ)

6.7.6. Сохранять за работниками участвовавшим 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.Охрана труда и здоровья.

7. Работодатель обязуется:

7.1.Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда. Предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ).

7.2. Для реализации этого права провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

7.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а так же переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда,

сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда через шесть месяцев.

7.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счёт учреждения.

7.5. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда по вине работника (ст.220 Т.К РФ)

7.7. Производить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.8. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие не выполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставлять работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.9. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения по согласованию общего собрания трудового коллектива (ст.212 ТК РФ)

7.10. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.11. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены общего собрания трудового коллектива.

7.12. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным доверенным лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровье и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

7.13. Обеспечить прохождение бесплатных медицинских осмотров, обследований работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением, с сохранением за ними места работы.

8. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон. Стороны договорились что:

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

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

8.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положениях и отчитываются о результатах контроля на общем собрании трудового коллектива.

8.4. Рассматривают все возникшие конфликты и разногласия в период действия коллективного договора, связанные с его выполнением.

8.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных, коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью

предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

8.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора, виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

8.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания и регистрации в департаменте по труду и занятости населения администрации Владимирской области.

8.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за один месяц до окончания действия данного договора.