

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО КАЗЕННОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

ШИПУНОВСКАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ

СПОРТИВНАЯ ШКОЛА

На 2016-2018 год

Председатель первичной профсоюзной
организации МКУ ДО Шипуновская ДЮСШ


Ю.В. Вяткин

Директор МКУ ДО
Шипуновская ДЮСШ


А.В. Леоненко

Продолжение № 6 от 22.12.2015 г.

Александр Вяткин

Александр Леоненко

А.В. Леоненко

<p>Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в КГКУ ЦЗН <i>Шипуновское районное</i> <i>«25» декабря 2015 года</i> Регистрационный номер <i>349</i> директор (должность) <i>МКУ ЦЗН</i> <i>А.А. Вяткина</i> (подпись) <i>Вяткина А.А.</i></p>
--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и трудовым коллективом

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем МКУ ДО Шипуновская ДЮСШ, в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с договоренностями.

1.1. Стороны коллективного договора.

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель МКУ ДО Шипуновской ДЮСШ, в лице их представителей. Представитель работников Вяткин Юрий Викторович, председатель первичной профсоюзной организации, представитель работодателя Леоненко Анатолий Владимирович, директор учреждения, действующий на основании Устава учреждения.

1.2. Предмет и сфера действия договора

Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, переобучения, условий высвобождения работников, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

Действие коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с муниципальным казенным учреждением дополнительного образования Шипуновская детско-юношеская спортивная школа.

1.3. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.4. Коллективный договор признает право работника на участие в управлении организацией.

а) Основными формами участия работников в управлении организацией являются:

- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, коллективным договором;
- проведение представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров;
- иные формы, определенные ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором, локальными нормативными актами.

Представители работников имеют право получать от работодателя информацию по вопросам:

- реорганизации или ликвидации организации;

— введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

— профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников;

— по другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором.

Представители работников имеют право также вносить по этим вопросам в органы управления организацией соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении.

б) Работники имеют право на:

— заключение, изменение, расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей Трудового кодекса РФ;

— предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;

— своевременную выплату заработной платы, в полном объеме и в установленные сроки;

— продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 18 часов в неделю (Статья 92. ТК РФ (в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ);

— отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 13 сентября 1994 года №1 052 (приказ Министерства образования РФ от 20 сентября 1994 года № 360);

— объединение в профессиональные союзы;

— защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;

- обязательное социальное страхование.

в) Работники обязаны:

- выполнять обязательства, изложенные в документах учреждения, с которыми они были ознакомлены под роспись при приеме на работу. (Устав учреждения, настоящий коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, приказы об охране труда и пожарной безопасности, должностные инструкции.)

- бережно относиться к имуществу ДЮСШ, соблюдать режим экономии при расходовании электроэнергии и воды;

- принимать активное участие в обсуждении и практическом внедрении инновационных программ;

- быть примером для обучающихся (воспитанников)

- выполнять основные правила поведения, предусмотренных Кодексом профессиональной этики педагогических работников учреждения;

- постоянно повышать свое педагогическое мастерство.

г) Директор признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива.

Профсоюзный комитет имеет право на мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:

• правила внутреннего трудового распорядка;

• положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда;

• график отпусков;

• форма расчетного листка;

• приказ о распределении учебной нагрузки на следующий учебный год;

• приказы о награждениях работников;

• приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п. 2 ст. 81, п. 3 ст. 81 и п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

• другие документы, содержащие нормы трудового права.

Обсуждение с руководителем учреждения вопросов о работе учреждения и внесении предложений по ее совершенствованию.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

1.6. Условия коллективного договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим законодательством.

Положения коллективного договора, улучшающие эти условия, являются законными и обязательными для исполнения.

1.7. Договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

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

1.8. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

1.9. Руководитель учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета и предоставление помещения для работы.

1.10. Председателю профсоюзного комитета предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск - 5 календарных дней, в случае отсутствия дополнительной оплаты за выполнение общественной работы. Членам профсоюзного комитета (по представлению председателя профсоюзного комитета)-3 календарных дней.

1.11. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств, осуществляют контроль за выполнением коллективного договора.

Профсоюзный комитет дважды в течение года отчитывается о выполнении коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

2. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

2.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном образовательном учреждении.

2.2. Учебная нагрузка утверждается приказом руководителя образовательного учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

2.3. Расстановку кадров на новый учебный год проводить не позднее 15 мая текущего года.

2.4. Объем учебной нагрузки, установленный педагогам в начале учебного года, 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 учебным планам и программам: сокращения количества групп. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка педагога может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов на ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.5. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогам, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на 1 ставку заработной платы.

2.6. Учебная нагрузка педагогам, 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 педагогами.

2.7. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

— уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

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

— простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время: простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

— восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

— возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.9. 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 и изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, 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) (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. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.10. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

2.11. Работники должны быть ознакомлены с учебной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.

2.12. Работники образовательного учреждения имеют право не реже одного раза в 3 года пройти переподготовку с сохранением основного места работы и среднемесячной заработной платы. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения.

2.13. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

2.14. При проведении аттестации, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации.

2.15. В случае сокращения, в течение учебного года, учебных групп предоставлять работникам возможность, с их согласия, работать с неполной учебной нагрузкой, до утверждения следующей тарификации.

2.16. Режим рабочего времени педагогов, которым не может быть обеспечена полная учебная нагрузка, гарантируется выплата ставки заработной платы в полном размере в случаях, предусмотренных постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» (Собрание законодательства Российской Федерации, 2003 г., № 14, ст. 1289;

2005г., №7, ст. 560, приказ Минобрнауки РФ 2006г., № 69 пункт 2.5), определяется с учетом их догрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

2.17. В случае обязательного сокращения численности или штата работников сократить прежде всего следующие категории работников:

в первую очередь:

- педагогов-совместителей (распределив их часы учебной нагрузки постоянным работникам), с учётом выполнения образовательных программ творческих объединений и сохранения профиля объединения;

затем в порядке убывания :

- ограничить учебную нагрузку работникам, имеющим внутреннее совмещение;

- рассмотреть вопрос о возможности сокращения штата администрации;

- ограничить учебную нагрузку работникам, имеющим один профиль деятельности.

3. Организация труда, режим работы, время отдыха, отпуска

Администрация образовательного учреждения обязуется:

3.1. Установить в учреждении -5 дневную рабочую неделю.

3.2. Установить 6-дневную рабочую неделю для педагогов дополнительного образования. Выходной день педагога дополнительного образования устанавливается в зависимости от утвержденного расписания на текущий учебный год.

3.3. Перерывы между занятиями (10 минут между занятиями в группе и 15 минут между группами) являются рабочим временем педагога, так как оплата труда производится по астрономическим (а не по академическим) часам.

3.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

3.5. Продолжительность рабочего времени:

- у педагога дополнительного образования определяется нормой часов по образовательной программе и может быть отличной от ставки (Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы составляет 18 часов в неделю)

3.6. Рабочее время педагога определяется расписанием занятий. Расписание составляется с учетом требований Санэпидемиологических требований и рационального использования времени педагога.

3.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, Планом работы на учебный год или должностным инструкциями.

Дни недели (периоды времени, в течение которых образовательное учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, педагогический работник может использовать для повышения квалификации, самообразования, подготовки к занятиям и т.п.

3.8. Период летних каникул, установленных для обучающихся, образовательных учреждений и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников ДЮСШ (далее — каникулярный период), являются для них рабочим временем, в рамках педагогической нагрузки.

3.9. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, в зависимости от муниципального задания, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени, установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы), определенной им тарификацией.

3.10. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей.

3.11. Режим рабочего времени обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

3.12. Педагоги в период летних каникул, не совпадающий с их отпуском, привлекаются к участию в работе методических объединений, семинаров, мероприятий по повышению квалификации, а также к организации и проведению культурно-массовых мероприятий, различных форм организации каникулярного отдыха воспитанников, оснащению и оформлению учебных кабинетов.

3.13. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

3.14. Педагогическим работникам разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом образовательном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (9 часов). Кроме того, педагог имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

3.15. Технические работники, администрация, работают по 40-часовой рабочей неделе. Для женского персонала устанавливается 36-часовая рабочая неделя. Начало рабочего времени мужчин с 8-00, женщин с 8-48, окончание рабочего времени 17-00.

3.16. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день у следующих категорий работников: директор и тренеры-преподаватели.

3.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.18. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставляется, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

3.19. В исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь и здоровье обучающихся в связи с отсутствием на рабочем месте педагога, работник может быть отстранен от проведения занятий, до проведения служебного расследования, с применением статьи 192 Трудового Кодекса Российской Федерации

3.20. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных условий труда (изменения в структуре учреждения, механизме и объеме финансирования, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать

работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

В случае, когда причины указанные в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса, для принятия локальных нормативных актов, вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 статьи 81 настоящего Кодекса. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены, производится работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями.

3.21. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную работнику по состоянию здоровья.

Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у работодателя отсутствует, то работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более четырех месяцев или в постоянном переводе, то при его отказе от перевода, либо отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 части первой статьи 77 настоящего Кодекса.

3.22. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

3.23. Сверхурочная работа допускается только с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета.

3.24. Время отдыха.

Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

Общим выходным днем считать воскресенье. Вторым выходным днем считать суббота. Выходной день у педагогов ДЮСШ устанавливается в зависимости от расписания занятий и образовательной программы.

Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса РФ и с Федеральным Законом «О внесении изменений в статью 112 ТК РФ от 29.12.2004 г. № 201) являются:

1,2,3,4, 5,6 и 8— Новогодние каникулы;

7 января— Рождество Христово;

23 февраля— День защитника Отечества;

8 марта— Международный женский день;

1 мая — Праздник Весны и Труда;

9 мая— День Победы;

12 июня — День России;

4 ноября — День народного единства.

1 сентября - День знаний (для сотрудников, имеющих детей в возрасте 6,5-10 лет)

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на основании решения Правительства.

3.25. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников образовательной организации дополнительного образования к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В случае проведения спортивных соревнований работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

3.26. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ от 13.09.1994 1 1052 «Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений, предприятий и организаций (с изменениями от 19 марта 2001 г.), педагогов дополнительного образования, которым предоставляется - 42 календарных дня отпуска, техническим работникам — 28 календарных дней.

3.27. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Администрация обязана предупредить работника о времени начала отпуска не позднее, чем за 10 дней. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.

3.28. Разделение отпуска на части, возможно, с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней, при не нарушении образовательного процесса. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

3.29. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией.

Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам при условии не нарушения образовательного процесса.

В соответствии со ст. 128 Трудового кодекса РФ, работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам в случаях:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических

средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов ФСИН, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

(в ред. Федерального закона от 02.07.2013 N 157-ФЗ)

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

- в других случаях, всем остальным работникам, отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работником и директором ДЮСШ.

3.30. Всем работникам отпуск предоставляется в соответствии с графиком отпусков, утвержденным директором ДЮСШ с учетом мнения профсоюзного комитета.

Работникам, получившим санаторные путевки на лечение, отпуск предоставляется в любое время в соответствии со сроками путевок.

3.31. Педагоги, имеющие 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный педагогический стаж. Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, учебная нагрузка.

4. Оплата и стимулирование труда

4.1. Начисление заработной платы производится с учетом квалификационной категории или разряда, учебной или должностной нагрузки сотрудника.

4.2. В заработную плату входят:

- должностной оклад (тарифная ставка);

- оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри Учреждения;

- надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными актами и (или) другими нормативными документами;

- оплата за методическую литературу, для педагогов;

- иные доплаты и надбавки, в т. ч. за совмещение должностей и увеличение объема работ.

4.3. Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляются за последние 12 календарных месяцев путем деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,6 (среднемесячное число календарных дней).

4.4. О составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей при выплате заработной платы, администрация обязана извещать работника через расчетный листок к выплате.

4.5. Заработная плата выплачивается по месту работы.

4.6. Заработная плата выдается два раза в месяц по следующим числам месяца: аванс до 20 числа каждого месяца и остаток заработной платы до 10 числа каждого месяца.

4.7. Администрация с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает «Положение о комиссии по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда». Положение вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

4.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

4.9. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 137-138 Трудового кодекса РФ.

4.10. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

4.11. Работодатель (директор) несет ответственность за задержку выплаты заработной платы в установленном законодательством порядке.

4.12. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере и расчета среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

5. Охрана труда и улучшение условий труда для работников

5.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в образовательном учреждении для работников и обучающихся возлагаются на директора.

5.2. Администрация:

-организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов в кожно-венерологическом диспансере для работников учреждения;

— не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

— разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;

— создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

5.3. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

— организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;

— распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;

— своевременное расследование несчастных случаев.

При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% из фонда экономии заработной платы.

5.4. Распределить следующим образом функциональные обязанности по охране труда между руководителями:

— от администрации ДЮСШ ответственный за охрану труда
Леоненко Анатолий Владимирович;

— от профсоюзного комитета ответственным за охрану труда
Ивахненко Сергей Григорьевич.

5.5. Организовать совместно с профсоюзным комитетом подготовку учреждения к новому учебному году, произвести ремонт помещений.

5.6. Направлять на обучение по охране труда.

5.7. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом.

5.8. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и тп.), производить соответствующие доплаты.

5.9. Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.

5.10. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.

5.11. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и обучающихся.

5.12. Администрация совместно с профсоюзным комитетом создает комиссию по аттестации рабочих мест и на основании выводов комиссии производит доплату работникам, которые трудятся в условиях, отклоняющихся от нормальных.

5.13. Администрация выполняет предписания общественных инспекторов по охране труда.

6. Разрешение трудовых споров.

6.1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации ДЮСШ по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу,

прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст. 382).

6.2. Комиссии по трудовым спорам, образуются из числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.

6.3. Коллективный трудовой спор — это неурегулированные разногласия между директором образовательного учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих норм трудового права.

6.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (ст. 398-4 18).

6.5. В период действия настоящего «Коллективного договора» профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

7. Права профсоюзной организации при выполнении Коллективного договора

7.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам Коллективного договора, оговоренным в пп. 1.4, 1.9, 1.10, 1.11, 2.2, 2.14, 3.24, 3.26, 4.2, 5.3, 5.4, 5.5, 6.3, 6.5.

7.2. Администрация обязуется:

— производить через бухгалтерию удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;

— разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году.

7.3. Профсоюзный Комитет имеет право Контроля над соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

7.4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, директор образовательного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с п. 1.4 настоящего Коллективного договора.

7.5. Председатель профсоюзного комитета может быть уволен работодателем в соответствии с п. 2, п. 3, п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

8. Сроки действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора

Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2016 года и действует по 31 декабря 2018 года, с момента подписания.

Договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его.

Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора.

Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет.

Контроль над выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы. Администрация отчитывается в ходе выполнения Коллективного договора перед профсоюзным комитетом не менее двух раз в году.

На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.

Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

9. Приложения к Коллективному договору.

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений. К договору прилагаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение по охране труда.
- Перечень профессий, работники которых имеют право на бесплатное получение спецодежды.
- Перечень категорий работников, которым предоставляется дополнительный отпуск за особый характер работы
- Положение о работе комиссии по трудовым спорам.
- Положение об оплате труда работников организации

ПРЕДЛОЖЕНИЕ
о начале коллективных переговоров

район Шипуновский

дата 30.09.2015г.

Первичная профсоюзная организация МКОУ ДОД Шипуновской детско-юношеской спортивной школы предлагает работодателю, в лице **Леоненко Анатолия Владимировича действующего на основании Устава учреждения начать переговоры по заключению коллективного договора на период с 2016 - 2018 годы.**

Интересы работников на переговорах представляют: Вяткин Ю.В, Куликов В.М, Шаталов В.Н, Кленова Т.Н, Ивахненко С.Г.

Председатель первичной
профсоюзной организации

_____ Ю.В. Вяткин

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТЕЙ
ШИПУНОВСКАЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА

ПРИКАЗ

01.10.2015 г.

с.Шипуново

№ 17

Об образовании комиссии для ведения
коллективных переговоров, подготовки
проекта коллективного договора
и его заключения

Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Сформировать на равноправной основе комиссию в составе:
от работодателя Леоненко Анатолий Владимирович (директор),
от работников:
Вяткин Юрий Викторович (педагог дополнительного образования),
Кленова Татьяна Николаевна (педагог дополнительного образования),
Шаталов Владимир Николаевич (педагог дополнительного образования),
Ивахненко Сергей Григорьевич (завхоз),
2. Мероприятия подготовки проекта коллективного договора и его заключения провести в свободное от учебных занятий время с 01.10.2015г.
3. Контроль за выполнением данного приказа оставляю за собой.

Директор

А.В. Леоненко

Председатель первичной
профсоюзной организации

Ю.В. Вяткин

Протокол № 1 работы комиссии

Район: Шипуновский

дата: 01.10. 2015г.

Организация: МКОУ ДОД Шипуновская ДЮСШ.

Время работы: начало 11.00ч. окончание 13.00

Участники переговоров от работников:

Вяткин Юрий Викторович (педагог дополнительного образования),

Кленова Татьяна Николаевна (педагог дополнительного образования),

Шаталов Владимир Николаевич (педагог дополнительного образования),

Ивахненко Сергей Григорьевич (завхоз),

Участник переговоров от работодателя: Леоненко Анатолий Владимирович (директор).

Рассматриваемый вопрос: ведение коллективных переговоров, по подготовке проекта коллективного договора и его заключения.

Соглашение достигнуто по следующим вопросам:

1. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.
2. Организация труда, режим работы, время отдыха, отпуска.
3. Охрана труда и улучшение условий труда для работающих.
4. Разрешение трудовых споров.

По каким пунктам не достигнуто соглашение:

Оплата и стимулирование труда

Решено: проработать нормативно-правовые документы о стимулирующем фонде.

Дата и время следующего заседания комиссии: 30.10.2015г. с 11.00.

Директор:

А.В. Леоненко

Председатель первичной
профсоюзной организации:

Ю.В. Вяткин

Протокол № 2 работы комиссии

Район: Шипуновский

дата: 30.10. 2015г.

Организация: МКОУ ДОД Шипуновская ДЮСШ.

Время работы: начало 11.00ч. окончание 13.00

Участники переговоров от работников:

Вяткин Юрий Викторович (педагог дополнительного образования),

Кленова Татьяна Николаевна (педагог дополнительного образования),

Шаталов Владимир Николаевич (педагог дополнительного образования),

Ивахненко Сергей Григорьевич (завхоз),

Участник переговоров от работодателя: Леоненко Анатолий Владимирович (директор).

Рассматриваемый вопрос: ведение коллективных переговоров, по подготовке проекта коллективного договора и его заключения.

Соглашение достигнуто по следующим вопросам:

1. Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора.
2. Сроки действия и формы контроля над выполнением коллективного договора.
3. Оплата и стимулирование труда

Внесены предложения:

- проект Коллективного договора предоставить на обсуждение коллективу.

Директор:

А.В. Леоненко

Председатель первичной
профсоюзной организации:

Ю.В. Вяткин

**Перечень категорий работников, которым предоставляется
дополнительный отпуск за особый характер работы**

- педагоги дополнительного образования
- директор
- председатель и члены профсоюзного комитета

**Перечень профессий, работники которых имеют
право на бесплатное получение спецодежды**

- уборщики служебных помещений

СОДЕРЖАНИЕ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР между администрацией и работниками

1. Общие положения	1-3
2. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров	3-5
3 Организация труда, режим работы, время отдыха, отпуска	5-9
4. Оплата и стимулирование труда	9-10
5. Охрана труда и улучшение условий труда для работающих	10-11
6. Разрешение трудовых споров	11
7. Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора	11-12
8. Сроки действия и формы контроля над выполнением коллективного договора	12
9. Приложения к коллективному договору	13-34