

Директор МБОУ ДО ДЮСШ



С.А. Кучмиева

Председатель первичной профсоюзной организации

В.Б. Обийко

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования
Детско-юношеской спортивной школы
на 2016-2019 годы

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

Регистрационный № 3227/16-529 от 17.03.2016

Заместитель министра –

Начальник управления по труду

Г.В. Павлтенко

Зам. министра труда и социального развития Ростовской области
И.А. Шадров

с.Куйбышево
2015

Уведомленная регистрация коллективного договора производится в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса РФ ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ.

1. Наименование организации Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования Детско – юношеская спортивная школа (МБОУ ДО ДЮСШ).
2. Организационно – правовая форма собственности муниципальная.
3. Стороны, подписавшие коллективный договор (Ф.И.О., должность):
 - От имени работодателя – директор МБОУ ДО ДЮСШ С.А. Кучмиева.
 - От имени работников – председатель первичной профсоюзной организации МБОУ ДО ДЮСШ В.Б.Обийко.
4. Численность работающих в организации 31 человек.
5. Дата принятия коллективного договора 01 июня 2015 года.
6. Срок действия коллективного договора 3 года.
7. Коллективный договор представлен на 19 листах.

Коллективный договор

По регулированию социально – трудовых отношений на 2015-2018 годы между работодателем МБОУ ДО ДЮСШ и работниками в лице председателя первичной профсоюзной организации.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в Муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования Детско – юношеской спортивной школе.

1.2. КД заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательной Организации (далее – Организация) и установленными законами, иными нормами, правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами КД являются:

- работники Организации, в лице их представителя председателя первичной профсоюзной организации В.Б. Обийко.
- работодатель в лице его представителя, директора С.А. Кучмиевой.

1.4. Действие настоящего КД распространяется на всех работников организации.

- 1.5. При реорганизации КД сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.6. При смене формы собственности организации КД сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня прав собственности.
- 1.7. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.8. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников организации.
- 1.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений КД решаются сторонами.
- 1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.12. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем по согласованию с председателем первичной профсоюзной организации:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение по охране труда;
- положение о персональных данных;
- положение о надбавке за результативность и качество работы по организации образовательного процесса;
- положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников;
- положение о премировании работников;

1.13. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно работниками и через председателя первичной профсоюзной организации:

- учет мнения первичной профсоюзной организации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ, и иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе организации, внесении предложений по её усовершенствованию;
- участие в разработке, внесении изменений, принятии коллективного договора.

2. Трудовой договор.

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжения определяются в соответствии ТК РФ, другими законодательными и нормативными актами, Уставом школы и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменном виде в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях предусмотренных ст.59 ТК РФ, либо иными федеральными законами.

2.4. Трудовой договор заключается между работником и работодателем в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

2.5. Объем учебной нагрузки педагогических работников выше или ниже нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

2.6. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки учителя в течение учебного года возможны только:

- по взаимному согласию;
- по инициативе работодателя в случаях:
- сокращения количества групп;
- выход на работу работника (из отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, др.);
- отказа воспитанников посещать спортивную секцию.

2.7. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, в связи с изменением организационных условий труда, при продолжении работником работы без изменения трудовой функции.

2.8. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

О предстоящих изменениях, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК 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 ниже оплачиваемую 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 Организации.

2.9. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением о персональных данных, Положением об оплате труда и иными локальными нормативными актами, действующими в Организации.

2.10. Общими основаниями прекращения трудового договора с работниками является ст. 77 Трудового кодекса Российской Федерации.

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 Организации.

3.2.Работодатель с учетом мнения первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, год с учётом перспектив развития Организации.

3.3.Работодатель обязуется:

3.3.1.Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с перспективным планом.

3.3.2.Педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.3.3.В случае направления работника для повышения квалификации сохранить за ним место работы и среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в организациях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст.173-176 Трудового кодекса Российской Федерации. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173-176 ТК РФ, также работникам, в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.3.5.Создать работникам, проходящим профессиональную подготовку, необходимые условия для совмещения работы с обучением.

3.3.6.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных организаций.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

Работодатель обязуется:

4.1.Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три 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, предлагаемые варианты трудоустройства. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2. Увольнение членов коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения первичной профсоюзной организации (ст.82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счёт установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из Организации инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного 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;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5. Рабочее время и время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников Организации определяется приложением 1 «Режима рабочего времени работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско – юношеской спортивной школы», Правил внутреннего распорядка (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым учебным планом, утверждаемым работодателем с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора. Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

5.2. Продолжительность рабочего времени вспомогательного персонала не может превышать для мужчин 40 часов в неделю, для женщин 36 часов в неделю. Для педагогических работников организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

5.4. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера - преподавателя, не допускается перерыв между занятиями более двух занятий в день.

5.5. Часы, освобожденные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренные планом организации (заседания педагогического совета, родительские собрания, и т.п.), тренер - преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.6. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников организации 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 не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника предоставляется другой день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель вправе привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учётом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей до трёх лет.

5.8. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном «Положением об оплате труда».

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (42 и 28 календарных дней) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждённым Работодателем с учётом мнения первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии финансовых возможностей Работодателя, а также возможностей обеспечения работой части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится в соответствии со ст. 124 ТК РФ.

5.11. Ежегодный оплачиваемый отпуск в учебный период может быть предоставлен работнику в связи с санаторно-курортным лечением, по семейным обстоятельствам, если имеется возможность замещения.

5.12. Предоставлять право на использование отпуска за первый год работы вновь принятому на работу работнику предоставляется по истечении шести месяцев и не позднее 11 месяцев его непрерывной работы с момента приёма. Последующие отпуска предоставляются в соответствии с графиком отпусков (ст. 122 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

5.13. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- с ненормированным рабочим днём в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.14. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье до 5 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства до 5 дней;
- для проводов детей в армию до 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) до 5 дней;
- на похороны близких родственников до 5 дней;
- работающим инвалидам до 60 дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) до 14 дней в году.

5.15. При наличии финансовых возможностей предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности -3 дня;
- за разработку программ (индивидуальных) -3 дня;
- за методическую работу -3 дня;
- за высокие показатели учащихся по результатам контрольно – переводных испытаний, за победу в зональных, областных соревнованиях -3 дня;
- председателю первичной профсоюзной организации – 3 дня.

5.16. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской деятельности длительный отпуск сроком до одного года в порядке и условиях, определённых Организацией.

5.17. Общими выходными днями являются воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется трудовым договором с работником, ст. 111 ТК РФ.

6. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с:

- Положением об оплате труда работников МБОУ ДО ДЮСШ (Приложение 1);
- Положением о премировании работников МБОУ ДО ДЮСШ (Приложение 2);
- Положение о надбавке за результативность и качество работы по организации образовательного процесса МБОУ ДО ДЮСШ (Приложение 3);
- Положение о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников МБОУ ДО ДЮСШ (Приложение 4).

Все Положения по оплате труда работников МБОУ ДО ДЮСШ разрабатываются и утверждаются директором по согласованию с профкомом и являются Приложениями к настоящему коллективному договору.

6.2. Заработная плата работников Организации не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

6.3. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в Организации системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

6.4. Заработная плата работникам МБОУ ДО ДЮСШ выплачивается по безналичной форме оплаты труда, путем перечисления денежных средств работнику на счет банковской карты или на счет сберегательной книжки. Два раза в месяц: 23 числа текущего месяца (аванс), 8 числа месяца, следующего за расчетным периодом (окончательный расчет за прошедший месяц). При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Служебные командировки работников оплачиваются в соответствии с Положением о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками работников МБОУ ДО ДЮСШ. Командировочные расходы выплачиваются по безналичной форме оплаты труда, путем перечисления денежных средств работнику на счет банковской карты или на счет сберегательной книжки.

6.6. Оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

6.7. Выплата пособия по временной нетрудоспособности производится в ближайший день выдачи заработной платы, следующий за датой представления листка временной нетрудоспособности.

6.8. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы выплачиваются не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся Работнику при увольнении, Работодатель обязуется в указанный выше срок выплатить не оспариваемую им сумму (статья 140 ТК РФ).

6.9. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении, умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов (статья 141 ТК РФ).

6.10. В случае изменения должностных окладов, ставок заработной платы с Работниками Организации заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.11. Выплаты компенсационного характера:

6.11.1. В соответствии с Перечнем выплат компенсационного характера работникам устанавливаются следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;
- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

6.11.2. Выплаты компенсационного характера устанавливаются в форме доплат или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставкам заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы. Для руководителей и специалистов выплаты компенсационного характера

устанавливаются с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории, для рабочих – с учетом повышающего коэффициента за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ.

6.11.3. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера конкретизируются в локальных нормативных актах.

6.11.4. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11.5. Доплата за работу во вредных и тяжелых условиях труда устанавливается по результатам специальной оценки условий труда за время фактической занятости в таких условиях. При этом работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда мест с целью разработки и реализации программ действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам специальной оценки условий труда признается безопасным, то указанная выплата не производится.

6.11.6. Выплаты работникам при выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных:

1). Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работнику при совмещении им профессий (должностей) в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

2). Доплата за расширение зон обслуживания устанавливается работнику при расширении зон обслуживания в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3). Доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается работнику в случае увеличения установленного ему объема работы или возложения на него обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации. Размер доплаты и срок, на который она устанавливается, определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

4). Доплата за работу в ночное время производится работникам в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации в размере 35 процентов должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов);

- расчет части должностного оклада (ставки заработной платы) за час работы определяется путем деления должностного оклада (ставки заработной платы) работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

5). Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

Размер доплаты составляет:

- не менее одинарной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы) при работе полный день, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной дневной ставки сверх должностного оклада (ставки заработной платы), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени;
- не менее одинарной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени и в размере не менее двойной части должностного оклада (ставки заработной платы) сверх должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

б). Повышенная оплата сверхурочной работы составляет за первые два часа работы не менее полуторного размера, за последующие — двойного размера в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.12. Выплаты стимулирующего характера

6.12.1. В соответствии с Перечнем выплат стимулирующего характера и порядком их установления в муниципальных учреждениях Куйбышевского района, работникам устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- за интенсивность и высокие результаты работы;
- за качество выполняемых работ;
- за выслугу лет;
- премиальные выплаты.

6.12.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются в виде надбавок или повышающего коэффициента к должностным окладам (ставка заработной платы) работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональной квалификационной группы.

Размер выплат по повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) на повышающий коэффициент.

Применение повышающих коэффициентов не образует нового должностного оклада (ставку заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых к должностному окладу (ставка заработной платы), за исключением повышающих коэффициентов за наличие квалификационной категории, образование, за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, которые учитываются при определении размера компенсационных выплат.

6.12.3. Размеры и условия осуществления стимулирующих выплат конкретизируются в локальных нормативных актах.

6.12.4.Работникам устанавливаются следующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы:

повышающий коэффициент к должностному окладу за специфику его работы:

- организации (филиалы), расположенные в сельских населенных пунктах и рабочих поселках (руководителям, специалистам, социальным работникам).

Повышающие коэффициенты к должностным окладам работников организаций (структурных подразделений) за специфику работы и за высокие результаты работы устанавливаются по основной работе, работе, осуществляемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающие коэффициенты устанавливаются от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку.

6.12.5.Работникам устанавливаются следующие выплаты за качество выполняемых работ:

- повышающий коэффициент за квалификацию;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- надбавка за обеспечение высококачественного учебно – тренировочного процесса работниками учреждения спортивной направленности;
- надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса;
- повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ;
- персональный повышающий коэффициент.

6.12.6.Повышающий коэффициент за квалификацию устанавливается работникам при наличии квалификационных категорий:

- второй – 0,07;
- первой – 0,15;
- высшей – 0,30.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается специалистам при работе по должности, по которой им присвоена квалификационная категория, со дня издания приказа о присвоении квалификационной категории.

Повышающий коэффициент за квалификацию при наличии квалификационной категории устанавливается к должностному окладу по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени и при выполнении педагогической работы, не считающейся совместительством в соответствии с пунктом 2 постановления Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».

6.12.7.Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается работникам, которым присвоена ученая степень, почетное звание по основному профилю профессиональной деятельности:

- ученой степени кандидата наук в соответствии с профилем выполняемой работы по основной и совмещаемой должности – до 20 процентов должностного оклада;
- при наличии почетного звания «народный» – до 30 процентов должностного оклада, «заслуженный» – до 20 процентов должностного оклада по основной и совмещаемой должности, награжденным ведомственным почетным званием (нагрудным знаком) – до 15 процентов должностного оклада по основной должности.

Надбавка за качество выполняемых работ работникам, имеющим почетное звание (нагрудный знак), устанавливается со дня присвоения почетного звания или награждения нагрудным знаком. При наличии у работника двух и более почетных званий и (или) нагрудных знаков надбавка устанавливается по одному из имеющихся оснований, имеющему большее значение.

6.12.8. Надбавка за качество выполняемых работ устанавливается водителям автомобилей всех типов, имеющим 1-й класс в размере 25 процентов, 2-й класс — в размере 10 процентов ставки заработной платы за фактически отработанное время в качестве водителя.

6.12.9. Надбавка за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливается педагогическим работникам, реализуемых программы общего образования.

Размеры и порядок установления надбавки за результативность и качество работы по организации образовательного процесса устанавливаются в соответствии с утвержденным Положением «О надбавке за результативность и качество работы по организации образовательного процесса» согласно определенным критериям, с учетом специфики и функциональных обязанностей педагогических работников, с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

Объем средств, предусмотренный на установление надбавки за результативность и качество работы, устанавливается в пределах средств местного бюджета, предусмотренных учреждению на обеспечение деятельности в соответствии с критериями оценки результативности и качества педагогических работников.

6.12.10. Педагогическим работникам повышающий коэффициент за квалификацию и надбавка за качество выполняемых работ устанавливаются к должностному окладу, исчисленному на учебную нагрузку.

6.12.11. Повышающий коэффициент к ставке заработной платы за выполнение важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ в размере до 0,2 устанавливается по решению директора Организации рабочим, имеющим не ниже 6-го квалификационного разряда и привлекаемым для выполнения важных (особо важных) и ответственных (особо ответственных) работ, а также водителям автомобилей, тарифицированным по 4 и 5 квалификационным разрядам, занятым перевозкой обучающихся (воспитанников).

6.12.12. Персональный повышающий коэффициент устанавливается работнику по основной работе на определенный период в течение календарного года.

Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу (ставке заработной платы) устанавливается работнику с учетом уровня его профессиональной подготовленности, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, учитывая выполнение показателей эффективности деятельности работника, установленных в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Персональный повышающий коэффициент работникам устанавливается директором, заместителю директора и главному бухгалтеру по согласованию с органом местного самоуправления Куйбышевского района, в ведомственной принадлежности которого находится Организация.

Персональный повышающий коэффициент директору устанавливается по решению отдела образования Администрации Куйбышевского района.

6.12.13. Размер выплат по персональному повышающему коэффициенту определяется путем умножения размера должностного оклада (ставки заработной платы) по должности (профессии) на повышающий коэффициент.

6.12.14. Применение персонального повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы) не образует нового должностного оклада (ставки заработной платы) и не учитывается при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат, устанавливаемых в процентном отношении или в виде повышающего коэффициента к должностному окладу (ставке заработной платы).

6.12.15. Средства на осуществление выплаты персонального повышающего коэффициента не предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6.12.16. Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается руководителям, специалистам и служащим в зависимости от общего количества лет, проработанных в учреждениях бюджетной сферы.

6.12.17. Размеры повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет:

- от 1 года до 5 лет – 0,10;
- от 5 до 10 лет – 0,15;
- от 10 до 15 лет – 0,20;
- свыше 15 лет – 0,30.

Повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается работнику по основной работе, работе, выполняемой по совместительству, а также при замещении временно отсутствующих работников с отработкой времени. Педагогическим работникам повышающий коэффициент к должностному окладу за выслугу лет устанавливается от должностного оклада, исчисленного на учебную нагрузку, с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

Установление (изменение) размера повышающего коэффициента к должностному окладу за выслугу лет производится со дня достижения отработанного периода, дающего право на увеличение размера повышающего коэффициента, если документы, подтверждающие отработанный период, находятся в учреждении, или со дня представления работником необходимого документа, подтверждающего отработанный период.

6.12.18. Для педагогических работников выплаты стимулирующего характера рассчитываются исходя из должностного оклада с учетом повышающего коэффициента за квалификацию при наличии квалификационной категории.

6.12.19. Стимулирующие выплаты за интенсивность и высокие результаты работы, за качество выполняемых работ, за выслугу лет предусматриваются при планировании фонда оплаты труда на очередной финансовый год.

6.12.20. Определение размеров персональных повышающих коэффициентов за качество работы и премиальных выплат производится с учетом выполнения муниципального задания, устанавливаемого органом местного самоуправления Куйбышевского района, в ведомственной принадлежности которого находится учреждение образования.

6.12.21. Работникам осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента - на премирование директора, его заместителей и главного бухгалтера.

Премирование директора, осуществляется на основании Положения о премировании, утверждаемого отделом образования Администрации Куйбышевского района, с учетом целевых показателей эффективности деятельности организации.

Премирование работников, заместителей директора и главного бухгалтера осуществляется по решению директора в соответствии с Положением о премировании работников МБОУ ДО ДЮСШ. Положение о премировании работников разрабатывается Организацией самостоятельно, утверждается директором, по согласованию с профсоюзным органом.

6.12.22. Работодатель обязуется обеспечивать:

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, - денежную компенсацию в размере не менее 1/300 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый просроченный день (ст. 236 ТК РФ), Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя;
- оплату времени простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме, - в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ).

7. Гарантии и компенсации

Работодатель:

7.1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Обязуется проводить корпоративные социальные программы по информированию и обучению работников вопросам профилактики ВИЧ-инфицированных в трудовом коллективе.

7.3. Не ограничивает права ВИЧ-инфицированных работников (увольнение с работы, отказ в приеме на работу), а также иных прав ВИЧ-инфицированных в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.4. Дополнительные социальные гарантии и льготы для женщин, имеющих детей до 18 лет, сверх установленных трудовым законодательством:

- обеспечение преимущественного права на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников;
- обеспечение приоритетного права на профессиональное образование и профессиональное обучение, и дополнительное образование.

8. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников организации на здоровые и безопасные условия труда. Внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).
- 8.2. Проводить инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
- 8.3. Обеспечить работников специальной одеждой, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами, утверждёнными перечнями профессий и должностей.
- 8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счёт организации.
- 8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками организации на время приостановки работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
- 8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт.
- 8.7. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и опасными условиями труда.
- 8.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учётом мнения первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).
- 8.9. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательств периодических медицинских осмотров работников.
- 8.11. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
- 8.12. Проводить специальную оценку условий труда.
- 8.13. Вести учёт средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

8.14. Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.220 ТК РФ).

9. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации.

9.1.Первичная профсоюзная организация осуществляет, в установленном порядке, контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.2.Работодатель принимает решения с учётом мнения (по согласованию) первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим договором.

9.3.Работодатель обязан предоставить первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения культурно – массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте. Право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.4.Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссии организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальная оценка условий труда, социальному страхованию, локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда и других. Работодатель с учётом мнения первичной профсоюзной организации рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя (ст.82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- утверждение формы расчётного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров доплат за вредные и опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения доплат за работу в ночное время суток (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ).

10. Обязательства Первичной профсоюзной организации.

Первичная профсоюзная организация обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов коллектива по социально трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права работодателем и его представителями.
- 10.3. Представлять и защищать трудовые права коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.
- 10.4. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- 10.5. Участвовать в работе комиссий организации по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда и других.
- 10.6. Совместно с работодателем обеспечить регистрацию работников в системе персонифицированного учёта в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

11. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор

В случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей работодателя в коллективный договор могут вноситься изменения и дополнения.

10.1. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом для его заключения либо в порядке, установленном коллективным договором (определить) (ст. 44 ТК РФ).

10.2. Изменения и дополнения приложений к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Изменения и дополнения в коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании (конференции) работников.

10.5. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

10.6. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 61 Трудового кодекса РФ.

12. Контроль за выполнением коллективного договора

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомленную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

12.3. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (статья 51 ТК РФ).

12.4. Настоящий коллективный договор действует в течение трёх лет со дня подписания.

Коллективный договор принят на общем собрании работников Муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования Детско – юношеской спортивной школы..