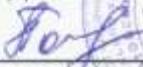


АДМИНИСТРАЦИЯ МАМОНТОВСКОГО РАЙОНА
КОМИТЕТ ПО ОБРАЗОВАНИЮ

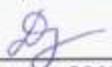
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казённого учреждения дополнительного образования
«Мамонтовская детско-юношеская спортивная школа»

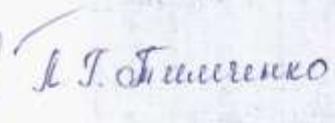
на 2019-2022 г.г.

От работодателя:
Директор
МКУ ДО «Мамонтовская ДЮСШ»

А.Н. Павлухин
«21» мая 2019 г.



От работников:
Представитель трудового коллектива
МКУ ДО «Мамонтовская ДЮСШ»

Н.А. Довгаль
«21» мая 2019 г.

Принят на общем собрании трудового коллектива «21» мая 2019 года (протокол № 1)

Коллективный договор прошёл уведомительную
регистрацию в ЦЗН КТКУ ЦЗН по Мамонтовскому
району 22 мая 2019 года.
Регистрационный номер + (ссылка)
Директор ЦЗН КТКУ ЦЗН по
Мамонтовскому району  И.И. Тимченко



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Стороны и назначение коллективного договора

Сторонами настоящего коллективного договора являются работники и работодатель – муниципальное казённое учреждение дополнительного образования «Мамонтовская детско-юношеская спортивная школа» в лице их уполномоченных представителей.

Представитель работодателя – директор МКУ ДО «Мамонтовская детско-юношеская спортивная школа» - Павлухин Андрей Николаевич.

Представитель трудового коллектива – представительный орган работников ДЮСШ.

1.2. Предмет договора

Предметом настоящего договора является положение об условиях труда: режиме рабочего времени и отдыха, оплате и охране труда, повышения квалификации, социальных льготах и гарантиях, другие вопросы, определенные сторонами в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК), имеющие наибольшее значения для работников.

1.3. Сфера и срок действия договора.

Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников школы, независимо от стажа работы и режима занятости.

Срок действия – **3 года**.

Коллективный договор сохраняет свои действия в случае изменения состава, структуры, наименования органа управления школой, расторжения трудового договора с директором школы, при реорганизации учреждения (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании). Коллективный договор сохраняет свои действия в течение всего срока реорганизации.

1.4. Соотношение коллективного договора с нормами действующего законодательства РФ.

Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ и иными нормативными правовыми актами РФ, содержащими нормы трудового права.

1.5. Основные принципы заключения коллективного договора.

Настоящий коллективный договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий договора и отказываются от забастовок при выполнении условий коллективного договора.

1.6. Общие обязательства работодателя и представительного органа работников

1.6.1. Работодателем по отношению к трудовому коллективу выступает назначенный Администрацией Мамонтовского района директор Мамонтовской детско-юношеской спортивной школы, уполномоченный вести переговоры с представительным органом работников школы.

1.6.2. Работодатель признает орган, уполномоченный общим собранием трудового коллектива школы представлять их интересы при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

1.6.3. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе школы:

- представлять работодателю предложения по улучшению ее финансового состояния;
- проводить работу в коллективе по вовлечению работников в процесс повышения производительности труда;
- способствовать укреплению трудовой дисциплины.

1.6.4. Обязанности работников:

- Качественно и своевременно выполнять обязанности по трудовому договору, способствующие повышению эффективности производства;
- Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда, противопожарной охране.

1.6.5. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению школой (ст. 53 ТК РФ).

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Трудовые отношения при приеме на работу оформляются заключением трудового договора на неопределенный срок.
- 2.2. Срочный трудовой договор может быть заключен по инициативе работника или работодателя в соответствии со ст. 59 ТК РФ.
- 2.3. В содержание трудового договора, заключенного в письменной форме, включаются показатели, определяющие существенные условия труда (ст. 57 ТК РФ).
- 2.4. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами действующего законодательства и настоящим коллективным договором.

III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

- 3.1. Для работников школы устанавливаются несколько режимов рабочего времени, в зависимости от специфики их труда:
- Для директора ДЮСШ, секретаря учебной части, тренеров-преподавателей, водителя, рабочих устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (суббота);
 - для сторожей стадиона, уборщиц, кочегаров устанавливается сменная работа по графику.
- 3.2. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю (для женщин - 36 часов в неделю). Для преподавателей установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).
- 3.3. В случае острой нехватки педагогических работников (декретный отпуск во время учебного года, отпуск по учебе и др.) нагрузка и соответственно продолжительность рабочего времени может быть увеличена одному или нескольким работникам (с их согласия) свыше 40 часов в неделю с соответствующей оплатой труда.
- 3.4. По заявлению работника директор имеет право разрешить ему работу по другому трудовому договору по иной профессии, специальности или должности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени в порядке внутреннего совместительства. Эта работа не может превышать 4 часов в день или 16 часов в неделю (ст. 98 ТК РФ).
- 3.5. Работник может заключить договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.
- 3.6. Дневная нагрузка преподавателей в день составляет не более 8 часов (уроков). Превышение этой нормы в порядке исключения может быть допущено по согласованию с администрацией школы.
- 3.7. В школе режим рабочего времени организован согласно внутреннему трудовому распорядку, а именно:

- Школа работает с 8-00 до 21-00 часов без перерыва на обед, согласно расписанию занятий. I смена с 8-45 до 13-00 часов, II смена с 14-00 до 20-30 часов.
- Занятия после 18 часов и в темное время суток проводятся только с учащимися старших классов
- В дни осенних, зимних и весенних каникул школа работает с 9-00 до 13-00 часов с одним выходным (суббота). В каникулярное время тренеры-преподаватели могут привлекаться для проведения спортивных мероприятий и другой работы, связанной с педагогической деятельностью.

3.8. Преподаватели могут привлекаться к работе по подготовке спортивных сооружений и инвентаря школы к учебному году в зависимости от состояния и по согласованию с представителем работников.

3.9. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на 1 час (ст. 95 ТК РФ).

IV. ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания в середине рабочего дня, но не менее 1 часа.

4.2. Общим выходным днем для работников ДЮСШ является суббота (кроме тех, кто работает посменно). Остальные нерабочие дни устанавливаются согласно правил внутреннего трудового распорядка и графиков смен.

4.3. Нерабочими праздничными днями являются даты, установленные в ТК РФ.

4.4. Ежегодные отпуска тренерам-преподавателям предоставляются в весеннее - летнее время приказом директора школы. Продолжительность отпуска тренеров-преподавателей и директора школы составляет 42 календарных дня. У других работников школы отпуск составляет 28 календарных дней.

4.5. В школе устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск для работников до 6 календарных дней. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам по усмотрению директора школы и согласованию с представительным органом работников:

- за добросовестное выполнение трудовых обязанностей;
- за бережное отношение к имуществу школы;
- за работу без нарушений трудовой дисциплины.

Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, может суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляется отдельно.

4.6. Дополнительный краткосрочный неоплачиваемый отпуск предоставляется работникам в связи с:

- регистрацией брака – 3 дня;
- смертью близких родственников – до 5 дней;
- работой в течение текущего года без больничных листов до 6 дней.

4.7. Работники школы имеют право на беспрепятственное получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных законодательством РФ,

4.8. Отпуск без сохранения заработной платы может предоставляться всем работникам школы ежегодно до 14 дней без ущерба для производства по личному заявлению.

Педагоги школы не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы (ст. 335 ТК РФ).

4.9. В случае получения путевки на санаторно-курортное лечение работник имеет право оформить это время как часть очередного отпуска.

V. ОПЛАТА ТРУДА

- 5.1. Оплата труда работников школы осуществляется согласно Положения об оплате труда работников муниципального казённого учреждения дополнительного образования «Мамонтовская детско-юношеская спортивная школа», согласно штатного расписания и тарификации педагогических работников.
- 5.2. Разряды для оплаты труда руководителей, работников школы устанавливаются с учетом требований Положения об оплате труда работников МКУ ДО «Мамонтовская ДЮСШ», согласно перечню должностей.
- 5.3. тренерам-преподавателям школы присваиваются квалификационные категории – II, I, высшая, согласно положения об аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений.
- 5.4. заработная плата выплачивается два раза в месяц, в срок установленный распорядителем кредита – 6 числа каждого месяца. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).
- 5.5. работник школы имеет право при получении заработной платы получить расчетный лист, в котором обозначены составные части его заработной платы в месяц.
- 5.6. при выполнении обязанностей временно отсутствующего преподавателя, производится доплата в размере адекватной нагрузки выполняемой замены и ставки замещающего работника согласно положению о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера (положение прилагается).
- 5.7. при замещении технического работника педагогом или третьим лицом оплата производится по ставке отсутствующего работника.
- 5.8. при совмещении профессий (должностей) или увеличении объема выполняемых работ, работникам школы производятся доплаты к тарифным ставкам (должностным окладам) в соответствии с положением о порядке установления доплат и надбавок стимулирующего характера.
- 5.9. за высокие показатели в работе, добросовестный труд и по случаю юбилейных дат при наличии денежных средств в стимулирующем фонде работникам школы выплачиваются премии, в соответствии с положением о премировании и поощрении (положение прилагается).
- 5.10. оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала.
- 5.11. время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 от тарифной ставки (должностного оклада).

VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЕ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

- 6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, реорганизации, а также с сокращением численности штата, рассматриваются работодателем с участием представителя работников.
- 6.2. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее чем за 3 месяца работодатель представляет представителю работников, в службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности штатов, со списками сокращенных должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.
- 6.3. при сокращении численности и штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) работодатель обязуется:
 - а) предпринять следующие меры:
 - использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию и т.д.).
 - ограничить работу по совместительству;
 - ограничить внешний прием работников;
 - предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации.
 - б) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в Ст. 179 ТК РФ, предоставлять:
 - одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;

- работникам, супруг(а) которого уже являются безработным(ой);
 - лицам, перечисленным в ст. 2 закона Алтайского края «О квотировании рабочих мест для лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поисках работы»;
 - лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 5 лет до ухода на пенсию).
- 6.4. Не инициировать расторжение трудового договора:
- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации учреждения);
 - в случае истечения срока трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению продлить срок до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам;
 - с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка инвалида в возрасте до 18 лет), другим лицам, воспитывающим указанные категории детей без матери (за исключением увольнения по пунктам 1,3, 5-8, 10-11 ст. 81 ТК РФ).
- 6.5. Предоставить работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время не менее 3-х часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
- 6.6. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:
- трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобожденных работников;
 - досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, не менее чем за 5 лет до установленного законодательством срока;
 - оказание содействия в организации индивидуально-трудовой деятельности.
- 6.7. При использовании работников с согласия или ведома работодателя в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и др. технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещение расходов, связанных с их использованием. Размер возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора, в письменной форме (ст. 188 ТК РФ).

VII. РАЗВИТИЕ ПРОФЕССИОНАЛИЗМА РАБОТНИКОВ

- 7.1. В целях профессионализма работников, работодатель обязуется:
- 7.1.1. Систематически 1 раз в 3 года проводить учебу на курсах повышения квалификации работников с сохранением заработной платы по плану Алтайского краевого учебно-методического центра (АКУМЦ).
- 7.1.2. Проведение аттестации преподавателей в сроки, указанные в нормативных документах по аттестации.
- 7.1.3. Содействовать заочному обучению по специальности тренерам-преподавателям школы.

VIII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

- 8.1. Работодатель обязуется создать комиссию по охране труда и технике безопасности
- 8.2. Работодатель обязуется организовать своевременное проведение медицинских осмотров.
- 8.3. Обеспечить освещенность помещений школы в соответствии с нормативными требованиями и нормальный температурный режим не ниже 18 градусов.
- 8.4. В случае несчастного случая на производстве работодатель обязуется с участием представительного органа работников, создать специальную комиссию по расследованию причин травмы и оформляет акт формы Н-1 и другие материалы.
- 8.5. В случае невыполнения работодателем нормативных требований к условиям труда, ведущего к угрозе работоспособности (здоровья) работника, работник вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений после письменного уведомления работодателя. За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы с сохранением среднего заработка.

- 8.6. Ответственность работника за нарушение требований по охране труда устанавливается работодателем и оформляется приказом директора школы. Перевод на нижеоплачиваемую работу, понижение разряда, штрафы, как средство наказания работника не допускаются.

IX. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ

- 9.1. Все работники школы обязаны бережно относиться к имуществу школы - инвентарю, оборудованию, иным материальным ценностям и приучать к этому учащихся.
- 9.2. Работник несет материальную ответственность как за прямой действительный ущерб, непосредственно причиненный им работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам.
- 9.3. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка.
- 9.4. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на работника в следующих случаях (ст. 243 ТК РФ):
- когда на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
 - недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
 - умышленного причинения ущерба;
 - причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
 - причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
 - причинения ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

X. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

- 10.1. Работодатель обязуется оказывать материальную помощь (за счет средств экономии фонда оплаты труда):
- по состоянию здоровья;
 - на похороны умершего работника;
 - на похороны близких родственников работника;
 - при краже, пожаре и ином бедствии;
 - при тяжелом материальном положении
- 10.2. При увольнении из школы, в связи с уходом на пенсию, независимо от возраста, а также досрочного выхода на пенсию, работодатель обязуется выплачивать из фонда экономии оплаты труда и ходатайствовать перед учредителем о единовременном вознаграждении работника в следующих размерах, при стаже работы в школе:
- до 5 лет – 0,2 ставки (должностного оклада)
 - до 10 лет – 0,5 ставки (должностного оклада)
 - до 15 лет – 0,7 ставки (должностного оклада)
 - до 20 лет и свыше – 1 ставка (должностной оклад).

XI. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ

- 11.1. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды и обеспечивает на этой основе постоянное социальное обслуживание работников.

- 11.2. Согласно договору с медицинской страховой компанией РЕСО-МЕД все застрахованные работники получают в поликлинике по месту жительства перечень видов медицинских услуг, указанных в договоре.

ХII. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 12.1. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам (ст. 384 ТК РФ).
- 12.2. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работником и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с несогласованием с представительным органом работников принятие актов, содержащих нормы трудового права.
- 12.3. Требования трудового коллектива к работодателю по вопросам указанным в п.12.2. коллективного договора формируются и утверждаются на общем собрании коллектива, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного спора осуществляется в соответствии с ТК РФ.

ХIII. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 13.1. При проведении контроля над выполнением коллективного договора представители сторон 1 раз в год предоставляют друг другу необходимую информацию.
- 13.2. Представительный орган работников в целях контроля над выполнением настоящего договора имеет право запрашивать у администрации школы информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора, при необходимости организовывать экспертизы.

ХIV. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 14.1. Настоящий коллективный договор, вступает в силу со дня подписания сторонами и **действует 3 года**. По истечении этого срока договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый договор или не изменят или дополнят действующий.
- 14.2. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования школы, расторжения трудового договора с руководителем школы.
- 14.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.
- 14.4. Стороны договорились, что в период действия коллективного договора, при условии выполнении работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).
- 14.5. стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.
- 14.6. работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в центр занятости населения по месту нахождения организации.