

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2019г. – 2023г.

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**  
**ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**  
**«ДЕТСКО – ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 1»**  
(полное наименование муниципального учреждения в соответствии с Уставом)

От работодателя:  
Директор муниципального  
учреждения

  
подпись Курахов С.М.  
Ф.И.О.

От работников:  
Председатель первичной  
профсоюзной организации  
муниципального учреждения

  
подпись Дейхалиев А.А.  
Ф.И.О.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию  
в органе по труду ГУ ЦЗН в МО «город Кизилюрт»  
(указать наименование органа)

Регистрационный № 151 от «31» мая 2022г.

Руководитель органа по труду

  
(должность Ф.И.О.)

МП



## **I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в детско-юношеской спортивной школе №1.
2. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения, являющиеся членами Профсоюза работников народного образования, в лице их представителя первичной профсоюзной организации; работодатель в лице его представителя – директор Г.М. Чеэраев.
3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
4. В течении срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
5. Перечень нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение профкома:
  - а) правила внутреннего трудового договора;
  - б) положение об оплате труда работников;
  - в) соглашение по охране труда;
  - г) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
  - д) положение о премировании работников;
  - е) положение о НСОТ
  - ж) утверждение тарификационного списка;
  - з) утверждение табеля.

## **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.**

1. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
2. Трудовой договор с работником, заключается на определенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника, только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы.
3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим продолжительность рабочего времени, льготы и

компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

4. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с п. 66 Типового положения об общеобразовательном учреждении устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.
5. При установлении тренерам - преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах.  
Объем учебной нагрузки, установленный тренерами - преподавателями в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программ, сокращения количества классов.
6. Учебная нагрузка тренерам - преподавателям, находившимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими учителями.
7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера - преподавателя в течении учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения классов (групп);
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника;
  - восстановления на работе тренера - преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.
8. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения, действующего в учреждении.

### **III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.**

#### **Работодатель обязуется:**

1. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.
2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы, 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.
3. Организовать проведения аттестации педагогических работников в соответствии с государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.**

#### **Работодатель обязуется:**

1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

#### **Стороны договорились, что:**

1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении и численности указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица пенсионного возраста (за два года до пенсии); проработавшие в учреждение свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; награжденные государственными наградами и в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

### **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.**

#### **Стороны пришли к соглашению о том, что:**

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием,

- утвержденными работодателем с учетом мнения профкома.
2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается норматив продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
  3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.
  4. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени учителя, не допускающего перерывом между занятиями. Тренерам – преподавателям по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
  5. Время летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В этот период педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.
  6. В каникулярное время учебно – вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных занятий в пределах установленного им рабочего времени.
  7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.
  8. Работодатель обязуется:  
предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам.
  9. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:
    - для проводов детей в Армию 2 дней
    - в случае свадьбы работника (детей работника) 7 дней
    - похороны близких родственников 7 дней
    - не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации 7 дней и членам профкома 7 дней.

10. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем.
11. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при шестидневной рабочей неделе может определяться правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.
12. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте 14 лет, детей-инвалидов в возрасте до 16 лет, по их заявлению предоставляется дополнительный неоплачиваемый отпуск сроком до 14 дней.

## **VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.**

**Стороны исходят из того, что:**

1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе новой системы оплаты труда (НСОТ) работников образования.
2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда и в зависимости от образования и стажа педагогической работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц. Днями выплаты заработной платы является 1-15 числа.
4. Изменение разрядов оплаты труда и размеров ставок заработной платы производится:
  - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
  - при наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и ставки заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период пребывания его временной нетрудоспособности выплата заработной платы

исходя

из размера ставки более высокого разряда оплаты труда производится

- 
- 
- 
- 
5. Тарификация на новый учебный год утверждается директором не позднее 5 сентября текущего года по согласованию с профсоюзным комитетом на основе предварительной тарификации, разработанной и доведенной до

педагогического работника под расписку не позднее апреля месяца текущего года.

**Работодатель обязуется:**

6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае при остановке работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере 10%.
7. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из – за не выполнения настоящего коллективного договора по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.
8. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель.
9. В конце каждого месяца выдавать квитанцию о заработной плате.
10. Всем работникам ОУ при наличии средств оказывать в конце года материальную помощь в размере месячной заработной платы.
11. Поощрять работника за добросовестное исполнение трудовых обязанностей.
12. Всем работникам оказать материальную помощь при рождении ребенка.
13. Всем работникам оказать материальную помощь при приобретении лекарств для лечения.
14. Премирование работников, ко «Дню учителя» за достигнутые успехи в области образования (основание трехстороннее соглашение, протокол №3 от 28.01.2005г.

## **VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**

**Работодатель обязуется:**

1. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по результатам осуществлять работу по охране труда и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включить членов профкома и комиссии по охране труда.
2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.
3. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
5. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой должны входить члены профкома.
6. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
7. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров работников.
8. Обеспечение нуждающихся в санитарно – курортном лечении (основание трехстороннее соглашение, протокол №3 от 28.01.2009г.
9. Оборудовать комнату для отдыха работников организации.
10. Обеспечение детей работников ОУ путевками в летние оздоровительные лагеря за счет средств социального страхования.
11. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
12. Профком обязуется:
  - организовать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
  - проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

## **VIII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.**

**Стороны договорились о том, что:**

1. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза производится с учетом мотивированного мнения профкома.
2. Работодатель обязан предоставить профкому помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи.
3. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их

письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной

платы. Задержка перечисления средств не допускается.

4. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.
5. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально экономического развития учреждения.
6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

7. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- запрещение работы в выходные и праздничные нерабочие дни;
- очередность предоставления отпусков;
- установление заработной платы;
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссий по охране труда;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам и другие вопросы.

## **IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА.**

### **Профком обязуется:**

Предоставлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Предоставлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
2. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых

- книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
3. Предоставлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам в суде.
  4. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
  5. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию совместно с горкомом профсоюза по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.
  6. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному города.
  7. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
  8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их выплаты.
  9. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и др.
  10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.
  11. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность предоставления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
  12. Оказывать ежегодно материальную помощь членам профсоюза в случаях.
  13. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

#### **Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.**

**Стороны договорились, что:**

1. Работодатель направляет коллективный договор в течении 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников (указываются сроки осуществления контроля).
4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможные для устранения причин, которые могут привлечь возникновения конфликта, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения-забастовки.
6. Настоящий коллективный договор действует в течении трех лет со дня подписания.
7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты 2-х месяцев до окончания срока действия данного