

Подписи стороны работодателя

Директор
МБУДО Ремонтненской
районной ДЮСШ

_____ Волохов А.И.

«15» декабря 2017 г.

Подписи стороны работников

Председатель профсоюзного комитета
МБУДО Ремонтненской
районной ДЮСШ

_____ Титаренко Л.И.

«15» декабря 2017 г.

Коллективный договор

**Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования Ремонтненской
районной детско-юношеской спортивной школы
на 2018 - 2020 годы**

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

Регистрационный № _____
от _____

Заместитель министра –
начальник управления по труду

_____ Г.В. Павлятенко

с. Ремонтное (Ремонтненский район)

2018 г.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками, в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Ремонтненской районной детско-юношеской спортивной школе (далее – спортивная школа).

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- «Региональное отраслевое соглашение между Министерством общего и профессионального образования Ростовской области и Ростовской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки российской Федерации на 2017-2019 годы» от 03.02.2017 № 85/17-1;
- «Территориальным отраслевым соглашением между Ремонтненским отделом образования Администрации Ремонтненского района и Ремонтненской районной организацией Ростовской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2018-2020 годы».
- Правила внутреннего трудового распорядка спортивной школы.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников спортивной школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель в лице его представителя – директора (далее – Работодатель);
- работники спортивной школы в лице их представителя – первичной профсоюзной организации (далее – Профком)

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников спортивной школы, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

Профком представляет интересы работников спортивной школы, являющихся членами профсоюза, а в случаях и порядке, которые установлены настоящим Кодексом, - интересы всех работников данного Работодателя независимо от их членства в профсоюзах при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров работников с работодателем.

Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников спортивной школы в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) образовательной организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ и настоящим коллективным договором (ведение коллективных переговоров (ст. 36, 37 ТК РФ), урегулирование разногласий (ст. 38 ТК РФ), обсуждение в подразделениях Работодателя, доработка проекта, утверждение вносимых изменений и дополнений собранием трудового коллектива

1.11. Настоящий коллективный договор и вносимые в него изменения и дополнения не могут ухудшать положения Работников по сравнению с законодательством, соглашениями (ст. 44 ТК РФ).

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

1.13. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.14. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.16. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.17. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.19. Стороны коллективного договора обязуются не позднее чем за три месяца до окончания срока действия коллективного договора вступить в переговоры для заключения нового коллективного договора.

1.20. Работодатель в семидневный срок со дня подписания коллективного договора или со дня подписания любых дополнений и изменений к коллективному договору направляет коллективный договор или дополнения и изменения к коллективному договору на уведомительную регистрацию в управление по труду министерства труда и социального развития Ростовской области (ст.50 ТК РФ).

1.21. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2018 года и действует по 31 декабря 2020 года включительно.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет. (ст.43 ТК РФ).

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2. Работодатель обязуется:

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в спортивную школу оформлять заключением письменного трудового договора.

Для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

Договор оформляется в 2-х экземплярах, каждый из которых подписывается

работодателем и работником, один экземпляр под роспись вручается работнику в день заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Кодексом профессиональной этики и служебного поведения работников (*Приложение №4 к коллективному договору*), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

2.4. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения с работниками не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ. Срочный договор заключается:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым по закону сохраняется место работы;
- для выполнения сезонной работы;
- с лицами, работающими по совместительству.

Помимо оснований, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. (ст.288 ТК РФ).

2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.6. Работодатель обязуется предоставить работнику работу, обеспечить необходимые условия труда, своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим договором работу. При этом условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим законодательством, настоящим коллективным договором.

2.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда и коллективным договором спортивной школы.

2.8. Содержание трудового договора должно соответствовать требованиям ст.57 ТК РФ. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором ст.60 ТК РФ. Работодатель не имеет права

накладывать взыскание на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности.

2.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.10. Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено трудовым договором, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома работодателя.

Работник обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором.

Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий рабочий день после вступления договора в силу.

Если работник не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с частью второй или третьей настоящей статьи, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает работника права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования. ст.61 ТК РФ.

2.11. Руководитель, заместители спортивной школы помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительных соглашений к трудовым договорам осуществлять преподавательскую работу в группах без занятия штатной должности.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций в сфере образования осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если тренеры-преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.12. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

Работодатель должен ознакомить тренеров-преподавателей, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде не позднее, чем за два месяца до ухода в отпуск.

Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.13. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.14. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренеров-преподавателей 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 тренера-преподавателя, 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.

2.15. При приеме на работу по совместительству, к другому работодателю, работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, работодатель имеет право потребовать от работника предъявления документа об образовании и (или) о квалификации либо его надлежаще заверенной копии, а при приеме на работу с вредными и (или) опасными условиями труда - справку о характере и условиях труда по основному месту работы. (ст.283 ТК РФ).

В трудовом договоре обязательно указание на то, что работа является совместительством. (ст.282 ТК РФ).

2.16. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями. (ст.282 ТК РФ).

2.17. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора. (ст.288 ТК РФ).

2.18. Трудовой договор работника образовательного учреждения с работодателем может, по соглашению сторон, предусматривать условие об испытании в соответствии со ст.ст.70, 71 ТК РФ с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения и организывает профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности), обучении (при необходимости) их вторым профессиям.

3.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, с отрывом от работы, за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с

отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя. (ст.187 ТК РФ).

3.3. Работники имеют право не реже одного раза в 3 года пройти переподготовку за счет средств работодателя.

3.4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

3.5. Оказывать поддержку творческой инициативы работников в новаторской и рационализаторской деятельности, направленной на повышение производительности труда, уровня организации труда.

3.6. С целью поддержания молодых педагогов, может предусматривать в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда в течение первых трех лет работы.

3.7. Поддержку молодым педагогам может оказывать в вопросах:

- организации работы по формированию и обучению резерва из числа молодежи на руководящие должности;
- закреплять наставников за работниками из числа молодежи в первый год их работы, установления наставникам доплаты за работу с ними на условиях, определяемых коллективным договором;
- повышения квалификации для женщин в течение первого года работы после их выхода из отпуска по уходу за ребенком;
- развития творческой активности молодежи, активизации и поддержки молодежного досуга, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы.

3.8. Предоставлять возможность переподготовки, трудоустройства, установление льготных условий и режима работы работникам, частично утратившим трудоспособность в связи с увечьем или профессиональными заболеваниями в период работы в спортивной школе, в соответствии с медицинскими показаниями.

3.9. Работодатель обязан своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.

3.10. Работодатель обязан своевременно создавать аттестационную комиссию и организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке проведения аттестации педагогических работников МБУДО Ремонтненской районной ДЮСШ и Положением о проведении аттестации заместителей руководителя образовательного учреждения.

Обеспечивать своевременное прохождение аттестации педагогических работников при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

3.11. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включаются представители первичной профсоюзной организации.

3.12. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.13. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.14. Гарантии и компенсации лицам, совмещающим работу с обучением, предоставляются работникам только по основному месту работы. (ст.287 ТК РФ).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

4.2. Увольнение или перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в трудовом законодательстве.

4.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в связи: с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ст.81 ТК РФ); несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ст.81 ТК РФ); неоднократного неисполнения работником без уважительной причины трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарные взыскания (п.5 ст.81 ТК РФ), производится только с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

4.4. При расторжении трудового договора с работниками в соответствии с сокращением численности или штата работников организации (п.2 ст.81 ТК РФ) работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. (п.1 ст.82 ТК РФ).

4.5. Уведомление профкома в соответствии с п.2, 3, 5 ст.81 ТК РФ должно содержать проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения. ст. 373 ТК РФ.

4.6. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работников в соответствии с п. 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации. ст.82 ТК РФ

4.7. Увольнение по основанию, предусмотренному п. 2, 3 ч.1 ст.81, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на 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.

Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.8. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- естественный отток кадров (расторжение трудового договора по инициативе работника, выход работника на пенсию и др.);
- профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение вторым профессиям;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего дня (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями.

4.9. Работодатель не может расторгнуть трудовой договор с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до 3-х лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до 18-ти лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до 14-ти лет, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

4.10. Работодатель, в случае увольнения, должен произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы). ст.84 ТК РФ.

4.11. 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; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

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

4.13. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение очереди на получение жилья в учреждении; возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).

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

V. Рабочее время и время отдыха

5. При регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников спортивной школы определяется настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (*Приложение №2 к коллективному договору*), условиями трудового договора, (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием занятий, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно - хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю ст.91 ТК РФ.

Работодателем установлена пятидневная рабочая неделя, для администрации и работников спортивной школы, с двумя выходными днями: суббота и воскресенье. Для тренеров-преподавателей может устанавливаться шестидневная рабочая неделя, согласно расписания.

5.3. Для работников и руководителей организации, расположенной в сельской местности, женщин — устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность не предусмотрена иными законодательными актами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной продолжительности

еженедельной работы (40 часов)¹.

5.4. Режим работы администрации и работников спортивной школы с 9.00 до 17.12 для женщин, с 9.00 до 18.00 для мужчин. Перерыв для отдыха и питания с 13.00 до 14.00 часов.

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных у данного работодателя, - трудовым договором. ст.100 ТК РФ

Рабочее время сторожей, при охране в ночное время и выходные дни, операторов котельной в отопительный период, регламентируется графиком сменности.

Рабочее время тренеров-преподавателей регламентируется расписанием занятий с учетом требований СанПин и рационального использования времени, Календарем спортивно-массовых мероприятий.

5.5. Для тренеров-преподавателей устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. ст.333 ТК РФ.

5.6. Учебная нагрузка педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном учреждении и по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Верхний предел учебной нагрузки педагогических работников законодательно не ограничен.

5.7. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы тренера-преподавателя установлена 18 часов.

Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника.

5.8. Учебная нагрузка утверждается приказом работодателя с учетом мотивированного мнения профкома.

5.9. Изменения учебной нагрузки в течение года возможно только с согласования обеих сторон.

5.10 Руководитель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

При распределении учебной (педагогической) нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объема нагрузки;
- необходимость обеспечения специалистов после окончания ими учебного заведения учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего учебного года. Уменьшение ее возможно только в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения групп.

5.11. Педагогическим работникам, у которых по независящим от них причинам в течение учебного года учебная нагрузка уменьшается, по сравнению с учебной нагрузкой по тарификации и которых невозможно догрузить иной педагогической работой до конца учебного года выплачивается:

- в случае если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы часов за ставку - ставка;
- в случае если при тарификации учебная нагрузка была ниже нормы часов за ставку - заработная плата, установленная при тарификации.

5.12. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. ст. 114 ТК РФ.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. ст. 115 ТК РФ. Педагогическим и руководящим работникам - 42 календарных дня.

5.13. Предоставление ежегодного основного и дополнительных оплачиваемый отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков.

5.14. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в

¹ Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе».

соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее чем за две недели до наступления календарного года. ст. 123 ТК РФ.

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

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

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

5.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. ст. 124 ТК РФ.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. ст. 127 ТК РФ.

Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);
- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

5.16. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются. ст. 120 ТК РФ

5.17. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. ст. 122 ТК РФ

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, установленной у данного работодателя.

При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

5.18. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

5.19. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. ст. 128 ТК РФ

Работодатель обязан, на основании письменного заявления работника, предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором:
- тренерам-преподавателям на летний период (июнь-август) до 90 дней.

5.20. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ, а так же в связи:

- в случаях регистрации брака самого работника - до 5 календарных дней;
- в случаях рождения ребенка - до 5 календарных дней;
- со смертью близких родственников (матери, отца, брата, сестры, детей) - до 5 календарных дней.

5.21. Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в удобное для работника время продолжительностью до 14 календарных дней ст. 263 ТК РФ:

- работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет.

Перенесение данного отпуска на следующий год не допускается.

5.22. Женщинам, работающим в сельской местности, может предоставляться по их письменному заявлению один дополнительный выходной день в месяц без сохранения заработной платы (ч.2 ст. 262 ТК РФ).

5.23. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника и при одновременном уведомлении профкома. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.24. Работник посещает все мероприятия, проводимые в спортивной школе, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.

5.25. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4-х часов в день. (ст.284 ТК РФ).

5.26. Работнику, работающему по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности. (ст.286 ТК РФ).

5.27. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями более двух часов подряд.

При составлении расписаний учебных занятий, при наличии возможности, тренерам-преподавателям предусматривается один свободный день в неделю для методической

работы и повышения квалификации.

Рабочее время тренеров-преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на учителя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

5.28. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер - преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.29. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.30. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

5.31. Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию работника, работавшего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

5.33. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.34. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

5.35. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них и других работников образовательной организации рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя образовательной организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Периоды отмены учебных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям считается рабочим временем, аналогично работе на каникулах.

5.36. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

5.37. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленной им продолжительности рабочего времени.

5.38. Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования. (подпункт 4 пункта 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

5.39. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.40. В дни работы к дежурству по образовательной организации педагогические работники привлекаются не ранее чем за 20 минут до начала учебных занятий и не позднее 20 минут после окончания их последнего учебного занятия.

5.41. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

5.42. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

5.43. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

5.44. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

6. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что работодатель должен:

6.1. Обеспечивать выполнение отраслевой системы оплаты труда работников в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами РФ, Ростовской области и Ремонтненского района, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Договором.

6.2. Обеспечивать учет мнения профкома по вопросам участия в разработке, обсуждении и принятии локальных нормативных актов, устанавливающих систему оплаты труда: «Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Ремонтненской детско-юношеской спортивной школы» (*Приложение №3 к коллективному договору*), «Положение о выплатах стимулирующего характера работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Ремонтненской детско-юношеской спортивной школы» (*Приложение №1 к Положению об оплате труда*), «Положение о премировании работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Ремонтненской детско-юношеской спортивной школы» (*Приложение №2 к Положению об оплате труда*), ст. 144 ТК РФ.

«Положения» вывешиваются на видном месте для всеобщего обозрения.

6.3. Выплачивать заработную плату работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы являются 19 число за первую половину месяца и 4 число за вторую половину месяца.

Заработная плата за первую половину месяца определяется за фактически отработанные дни (часы) в период с 1-го по 15-е число включительно. При выплате заработная плата за первую половину месяца уменьшается на сумму постоянных удержаний.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ч. 8 ст. 136 ТК РФ).

6.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома ст.136 ТК РФ.

6.5. Заработная плата переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы. ст. 136 ТК РФ.

Заработная плата выплачивается непосредственно работнику.

6.6. При регулировании оплаты труда стороны исходят из следующего:

6.6.1. С учетом требований статьи 135 ТК РФ оплата труда работников, согласно действующего законодательства, включает размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования и являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.6.2. Формирование размера должностного оклада (ставки заработной платы) работника, определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 26.08.2010г. №761н «Квалификационные характеристики должностей работников образования». Педагогическая нагрузка педагогических работников организаций в сфере образования определяется с учетом требований Постановления Правительства РФ от 24.12.2010 №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников.

6.7. Изменение оплаты труда работника производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания его в ежегодном или ином отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.8. Размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера определяются с учетом мнения профкома.

6.9. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с отраслевой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе Единой тарифной сетки, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

6.10. Согласно статье 129, 130 ТК РФ месячная начисленная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), включая размер должностного оклада, ставку заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях, иные выплаты, предусмотренные отраслевой системой оплаты труда, не может быть ниже величины минимального размера оплаты труда в Российской Федерации.

6.11. Время в период каникул обучающихся, а также в периоды отмены учебных занятий для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другими основаниями является рабочим для педагогических и иных работников (приказ Министерства образования и науки РФ от 11.05.2016г. №536 «Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность»). В этот период оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

6.12. 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 статья 142 ТК РФ.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

6.13. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

6.14. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно

6.15. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника производится доплата за фактическое количество дополнительно выданных часов педагогической работы.

6.16. Работникам возмещается материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановления работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере средней заработной платы

(статья 142 ТК РФ). Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере средней заработной платы работника.

Время простоя, не зависящего от работника и работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 оклада (ставки).

Работа в сверхурочное время оплачивается за первые два часа в полуторном, а в последующие часы – в двойном размере.

6.17. По желанию работавшего в выходной или праздничный нерабочий день предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный или в выходной день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха не подлежит оплате.

6.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором, локальным нормативным актом или трудовым договором. Обязанность по выплате указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя. (статья 236 ТК РФ).

6.19. Привлечение работников к выполнению ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется по их желанию и за дополнительную оплату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

6.20. Руководитель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет организации.

6.21. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением Договора по вине работодателя, сохраняется заработная плата в полном размере.

6.22. 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.

Работодатель может с учетом мнения профкома производит оплату за работу во вредных и тяжелых условиях труда в размере 8 % должностного оклада (ставки заработной платы) устанавливается работникам учреждений образования в соответствии с Перечнем работ, утвержденным приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579.

В учреждении образования по согласованию с профкомом утвержден перечень должностей, по которому с учетом конкретных условий работы устанавливается доплата.

Конкретный размер доплаты устанавливается по результатам аттестации рабочих мест за время фактической занятости в таких условиях.

На момент введения новой системы оплаты труда указанная выплата устанавливается всем работникам, получавшим ее ранее. При этом директор принимает меры по проведению аттестации рабочих мест с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата не производится.

6.23. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% процентов часовой ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

6.24. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет);
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;
- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома.

6.25. Работникам, награжденными ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка (доплата) в процентном размере от ставки заработной платы (должностного оклада), а её размер фиксируется в Положении об оплате труда работников спортивной школы.

6.26. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) образовательной организации.

6.27. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся (воспитанников) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.28. Работодатель обязуется:

6.28.1. Своевременно и в полном объеме осуществлять платежи во все внебюджетные фонды.

6.28.2. Обеспечивать полноту перечисленных членских профсоюзных взносов из заработной платы членов Профсоюза соответствующим профсоюзным органам безналичным путем и на безвозмездной основе.

6.28.3. В соответствии со статьей 136 ТК РФ оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.28.4. При направлении педагогических работников на повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ними место (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.28.5. Учитывать мнение райкома профсоюза при представлении руководителей, педагогических работников к государственным и ведомственным наградам, на соискание премий Президента РФ и др.

6.28.6. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. ст. 140 ТК РФ.

6.28.7. Удержания из заработной платы работника производятся в соответствии со ст. 137 ТК РФ.

6.29. Стороны Договора обязуются:

В установленном порядке обращаться в органы государственной власти, местного самоуправления по вопросам выделения бюджетных средств:

- для установления рекомендуемых окладов, ставок заработной платы работникам;
- на лечение работников в учреждениях санаторно-курортного типа Ростовской области и за ее пределами;
- для осуществления мероприятий по охране труда;
- на бесплатное прохождение медицинских осмотров (периодических) статья 213 ТК РФ;
- на обучение без отрыва от производства;
- на повышение ставки заработной платы по результатам аттестации.

6.30. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от условий, определенных трудовым договором. (ст.285 ТК РФ).

6.31. Работнику, исполняющему обязанности временно отсутствующего другого работника, находящегося на экзаменационной сессии без освобождения от своей

основной работы, производится оплата труда согласно со ст. 151 ТК РФ.

6.32. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, ст. 173 ТК РФ.

7. Охрана труда.

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать безопасность условий труда в спортивной школе для работников и учащихся.

7.2. Работодатель обеспечивает разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 212 ТК РФ).

7.3. Работодатель разрабатывает положение по охране труда и осуществляет управление охраной труда в спортивной школе.

Обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

7.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

7.6. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников образовательных организаций не реже 1 раза в три года.

7.7. Работодатель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, проводит инструктаж по охране труда, организывает прохождение работниками стажировки на рабочих местах и проверку знаний, требований охраны труда в установленные сроки.

7.8. Работодатель организует обучение электротехнического, электротехнологического и неэлектротехнического персонала правилам технической эксплуатации электроустановок потребителей, правилам безопасности при эксплуатации электроустановок потребителей, организует проверку знаний на получение группы допуска к работе.

Назначает лицо, ответственное за электрохозяйство.

7.9. Работодатель и профком во время приема школы к новому учебному году проводят одновременно осмотр охраны труда и техники безопасности.

7.10. Работодатель сохраняет за работником средний заработок на время приостановки деятельности образовательной организации, приостановки работ на рабочем месте вследствие нарушения законодательства по охране труда не по вине работника.

7.11. Работодатель обеспечивает беспрепятственный допуск представителей органов государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

В случае выявления ими нарушений прав работников на здоровые и безопасные условия труда выполняет предписания (представления), принимать меры к их устранению.

7.12. Работодатель предоставляет органам общественного профсоюзного контроля за

соблюдением требований охраны труда информацию и документы, необходимые для осуществления ими своих полномочий.

7.13. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников и учащихся, в том числе по оказанию первой доврачебной помощи, при возникновении таких ситуаций.

7.14. Работодатель обеспечивает организацию и оплату за счет средств работодателя прохождения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и ежегодных периодических медицинских осмотров (обследований) работников; обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий (ст.213 ТК РФ), оплату личных санитарных книжек работников

7.15. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

7.17. Ежегодно (не позднее 20 декабря) информирует районную организацию профсоюза о состоянии производственного травматизма в истекшем году и его причинах, о количестве работающих во вредных и опасных условиях труда, о денежных средствах, затраченных на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе о затратах на проведение аттестации рабочих мест по условиям труда, приобретение спецодежды и других средств индивидуальной защиты, проведение медосмотров, санаторно-курортное лечение работников, доплату во вредных и опасных условиях труда.

7.18. Работодатель один раз в год информирует работников о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

7.19. Работодатель не вправе без учета мнения профкома принимать документы, касающиеся изменений условий и форм оплаты труда, аттестации, продолжительности рабочего времени, привлечения педагогических работников к выполнению несвойственных им функций.

7.20. Работодатель обеспечивает приобретение и выдачу специальной одежды и других средств индивидуальной защиты.

7.21. Работодатель обязан обеспечить безопасность работников при эксплуатации здания и сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов. Ведет необходимую документацию на здания и сооружения в соответствии с требованиями..

7.22. Работодатель организует обучение и проверку требований охраны труда, обеспечивает повышение квалификации работников службы охраны труда в установленные сроки.

7.23. Работодатель обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с санитарно-гигиеническими требованиями.

7.24. Работодатель обеспечивает обязательное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.25. Ежегодно в ноябре месяце заключает Соглашение по охране труда между администрацией и профкомом, которое является приложением к коллективному договору.

7.26. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

Работодатель, численность работников которого не превышает 50 человек, принимает решение о создании службы охраны труда или введении должности специалиста по охране труда с учетом специфики своей производственной деятельности.

При отсутствии у работодателя службы охраны труда, штатного специалиста по охране труда их функции осуществляют работодатель - индивидуальный предприниматель (лично), руководитель организации, другой уполномоченный работодателем работник либо организация или специалист, оказывающие услуги в области охраны труда, привлекаемые работодателем по гражданско-правовому договору. (ст.217 ТК РФ).

7.28. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда,

ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.29. Руководитель обеспечивает аттестацию рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда (ст.212 ТК РФ). Аттестацию вновь организованных рабочих мест проводят не позднее 60 рабочих дней после ввода их в эксплуатацию.

7.30. Руководитель обеспечивает привлечение профкома к расследованию аварий, несчастных случаев и профессиональных заболеваний, информирование профкома о тяжелых, групповых и несчастных случаях со смертельным исходом в течение суток, обеспечивает в установленные сроки представление информации о выполнении мероприятий по устранению недостатков (ст.370 ТК РФ).

7.31. Руководитель обеспечивает беспрепятственный допуск профкома в целях проведения проверок условий охраны труда в учреждении, защиты работников от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.32. Привлекает профком к участию в комиссиях по приему законченных строительных работ в учреждении.

7.33. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых. (ФЗ от 24.07.2009г. №212 «О страховых взносах в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования и территориальные фонды обязательного медицинского страхования»)

7.34. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж, стажировку и проверку знаний, требований охраны труда.

7.35. Не допускает работников к выполнению трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований) или при наличии у них противопоказаний. (*Приложение №7 к коллективному договору*)

7.36. В целях выполнения Указа Президента РФ от 07.05.2012 № 606 «О мерах по реализации демографической политики РФ» и выполнении Плана мероприятий от 10.02.2015 г., направленных на снижение смертности в Ростовской области, а также во исполнение Письма Министерства труда и социального развития № 27-16/5105 от 06.11.2015 г. проводить мероприятия по привлечению работников к занятиям физической культурой и спортом:

- проведение производственной гимнастики на рабочих местах;
- предоставление спортивного зала и инвентаря для занятий физической культурой и спортом работникам ОУ;
- проведение цикла бесед, круглых столов о здоровом образе жизни, вреде курения с привлечением медицинских работников;
- участия работников ОУ в районных спортивных соревнованиях, Спартакиаде.

7.37. Работники обязуются:

7.37.1. Работники обязаны соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными актами, правилами и инструкциями по охране труда.

7.37.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда.

7.37.3. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.37.4. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.37.5. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.37.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

8. Социальные гарантии и льготы

8. Стороны исходят из того, что в порядке, установленном законодательством РФ, педагогические работники пользуются правом на:

8.1. Досрочный выход на трудовую пенсию по старости в связи с педагогической деятельностью не менее 25 лет в учреждениях для детей (ФЗ от 17.12.2001г. №173 «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»).

8.2. Рассмотрение вопросов дополнительного пенсионного обеспечения через систему негосударственных пенсионных фондов.

8.3. Бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа) в соответствии с Законами Ростовской области о социальной защите отдельных категорий граждан.

8.4. Работодатель ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

8.5. Ходатайствует перед органом местного самоуправления:

- о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- о предоставлении бесплатной жилой площади с отоплением и освещением в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа);
- о предоставлении целевых субсидий на строительство и приобретение жилья;
- оздоровление работников и их детей с использованием оздоровительной базы Ростовской области и за ее пределами.

8.6. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения им командировочных расходов.

8.7. Право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности, предоставляется педагогическим работникам, не реже чем один раз в три года

8.8. Заключает договор с органами здравоохранения по медобслуживанию работников, проведению диспансеризации.

8.9. Осуществляет бесплатное проведение профилактического медицинского осмотра. *(Приложение №7 к коллективному договору)*

8.10. Заключает договоры со страховыми компаниями и выделяет средства на обязательное медицинское страхование всех работающих.

8.11. Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

8.12. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);

8.13. Работникам при увольнении в связи с выходом на пенсию выплачивать единовременное пособие в размере двух должностных окладов, из фонда стимулирующих выплат.

8.14. Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия

квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

8.15. В течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам, при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы в следующих случаях, указанных ниже в таблице:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную по должности, указанной в графе 1
1	2
Учитель; преподаватель	Преподаватель; учитель; воспитатель (независимо от типа организации, в которой выполняется работа); социальный педагог; педагог-организатор; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности).
Старший воспитатель; воспитатель	Воспитатель; старший воспитатель
Преподаватель-организатор основ безопасности жизнедеятельности	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре, а также по основам безопасности жизнедеятельности сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности преподавателя-организатора основ безопасности жизнедеятельности)
Руководитель физического воспитания	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре сверх учебной нагрузки, входящей в должностные обязанности руководителя физического воспитания); инструктор по физической культуре

Мастер производственного обучения	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы, совпадающей с профилем работы мастера производственного обучения); инструктор по труду; старший педагог дополнительного образования, педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебному предмету «Технология»)	Мастер производственного обучения; инструктор по труду
Учитель-дефектолог, учитель логопед	Учитель-логопед; учитель-дефектолог; учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по адаптированным образовательным программам); воспитатель, педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы профилю работы по основной должности)
Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)	Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); музыкальный руководитель; концертмейстер
Преподаватель образовательных организаций дополнительного образования детей (детских школ искусств по видам искусств); концертмейстер	Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по учебным предметам (образовательным программам) в области искусств)
Старший тренер-преподаватель;	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);
тренер-преподаватель	инструктор по физической культуре
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре);	Старший тренер-преподаватель;
инструктор по физической культуре	тренер-преподаватель

9. Права и гарантии по обеспечению профсоюзной деятельности.

9.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации работников определяются Трудовым Кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами. Реализуются с учетом Генерального Соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, «Территориальным отраслевым соглашением между Ремонтненский отделом образования Администрации Ремонтненского района и Ремонтненской районной организацией Ростовской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ», Уставом, Договором, Положением о первичной организации профсоюза работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей Ремонтненской детско-юношеской спортивной школы (*Приложение №1 к коллективному договору*).

9.2. Стороны договорились о том, что в соответствии с законодательством работодатель:

9.2.1. Соблюдает предоставленные действующим законодательством гарантии работникам, входящим в состав выборных органов Профсоюза и не освобожденным от основной работы (в соответствии с пунктом 2,3 или 5 части первой статьи 81, статьей 374 ТК РФ). Перевод профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя также не может производиться без предварительного согласия профкома.

9.2.2. В соответствии со ст.377 ТК РФ работодатель безвозмездно предоставляет профкому отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту, доступ к сети «Интернет»), средства связи и необходимые нормативные правовые документы, помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставляет возможность размещения информации в «Профсоюзном уголке».

9.2.3. Предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.2.4. Руководитель признает гарантии работников, избранных (делегированных) в профком и не освобожденных от производственной деятельности, и предоставляет членам профкома использовать свободное от работы время, с сохранением среднего заработка, для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также время их краткосрочной учебы.

9.2.5. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

9.2.6. Работа на выборной должности председателя профкома и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников и их аттестации.

9.2.7. Оплата труда председателям профкома может производиться за счет средств работодателя в соответствии со ст.377 ТК РФ.

9.2.8. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избранных в состав профкома, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые предусмотрено увольнение в порядке, установленном ТК РФ, с учетом положений настоящего Договора.

9.2.9. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

9.2.10. Профком принимает участие в индивидуальных трудовых спорах между работниками и работодателем по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих единовременный характер), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе работодателя, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, период задержки расчета или выдачи трудовой книжки в соответствии со ст. 381-397 ТК РФ.

9.2.11. Профком принимает участие в коллективных трудовых спорах по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа работодателя учесть мнение профкома при принятии актов, содержащих нормы трудового права регулируются ст.398-418 ТК РФ.

9.3. Взаимодействие работодателя и профкома осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем образовательной организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

9.3.1. С учетом мнения профкома (ст.372 ТК РФ) принимаются:

- Правила внутреннего трудового распорядка(статья 190 ТК РФ);
- тарификация работников;
- положения о премировании;
- распределение надтарифного фонда;
- инструкции по охране труда ;
- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

9.3.2. Работодатель с учетом мотивированного мнения (по согласованию) профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 373 ТК РФ);
- сокращение численности или штата работников спортивной школы (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде(статья 81 ТК РФ):
 - а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
 - б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник

должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ);

- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

9.3.3. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);
распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ).

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемых работодателем с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определен в приложении к настоящему коллективному договору.

9.3.4. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

9.3.5. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

9.3.6. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию. Участвуют в разработке и принятии соглашений, коллективного договора.

9.3.7. Обсуждают вопросы о работе спортивной школы, вносят предложения по ее совершенствованию. Получают информацию от работодателя по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников; по реорганизации и ликвидации учреждения; введении изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, их профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации.

9.3.8. Совместно работодатель с профкомом организуют и проводят традиционные праздники для работников:

- в связи с праздником Нового года;
- в связи с Днем защитника Отечества;
- в связи с Международным женским Днем 8 Марта;
- в связи с Днем Учителя и др.

9.3.9. Оказывают материальную помощь членам профсоюза из средств профсоюзного бюджета.

9.4. Работодатель обязуется:

9.4.1. Содействовать деятельности Профкома по защите трудовых прав работников. Не вмешиваться в деятельность профкома, не издавать приказов, распоряжений и локальных нормативных актов, ограничивающих права и деятельность профкома, и никаким образом не препятствовать деятельности профкома, если они не противоречат положениям действующего законодательства РФ.

9.4.2. Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников в размере 1% (одновременно с начислением заработной платы). Работодатель не имеет права задерживать перечисление указанных средств.

9.4.3. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

9.5. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения;
- осуществлять культурно-массовую работу в учреждении.

10. Обязательства профкома

10. Выборные профсоюзные органы обязуются:

10.1. Представлять 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.

10.2. Представлять 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.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В случаях ухудшения условий учебы и труда (отсутствия нормальной освещенности в залах и кабинетах, низкого температурного режима, повышенного уровня шума и т.т.), грубых нарушений требований охраны труда, пожарной, экологической безопасности имеют право в лице технического инспектора труда или уполномоченного (доверенного лица) по охране труда профсоюзной организации вносить представление руководителю образовательной организации, Министерство образования о приостановке выполнения работ до устранения выявленных нарушений.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

10.5. 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.

10.6. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

10.7. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.8. Осуществлять общественный контроль состояния условий и охраны труда в образовательной организации.

10.9. Осуществлять выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда выборного органа первичной организации профсоюза.

Организует работу уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда.

10.11. Обеспечивать формирование и организацию деятельности комитетов (комиссий) по охране труда в образовательной организации.

10.12. Участвовать в разработке Положения об организации работы по охране труда в спортивной школе. (*Приложение №6 к коллективному договору*)

10.13. Разрабатывать раздел коллективного договора «Охрана труда», ежегодно разрабатывать приложение к коллективному договору – Соглашение по охране труда. (*Приложение №5 к коллективному договору*)

10.14. Принимать участие в проведении конкурсов, дней, месячников охраны труда.

10.15. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.16. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.17. Участвовать в работе комиссий спортивной школы по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест по условиям труда, охране труда и других.

10.18. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

10.19. Принимать участие в аттестации работников образовательной организации

на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

10.20. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

10.21. Согласовывать инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда, перечни: должностей, которым бесплатно выдается спецодежда, спецобувь и другие средства индивидуальной защиты, смывающие и обеззараживающие средства; должностей, которые должны иметь соответствующую группу по электрической безопасности; производств, профессий, должностей, работа в которых дает право на дополнительный оплачиваемый отпуск за работу с вредными и или опасными условиями труда др.

10.22. Участвовать в расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, в оценке степени вины потерпевшего. В случаях несогласия с заключением комиссии по расследованию несчастных случаев выносить решение данного вопроса на заседание профкома, который дает оценку степени вины потерпевшего с заполнением форменного заключения, направляемого в комиссию по расследованию данного случая.

10.23. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

10.24. Своевременно реагировать о нарушениях трудового законодательства в учреждении, требующих участия профкома в их разрешении.

10.25. Своевременно доводить до сведения работников и работодателя новую и необходимую информацию по вопросам занятости, пенсионного обеспечения, социального страхования, охраны труда, трудового законодательства.

10.26. Взаимодействовать по вопросам представления особо отличившихся работников к награждению ведомственными наградами.

10.27. Содействовать и принимать участие в районных и областных конкурсах профессионального мастерства и спартакиады здоровья для работников.

10.28. Требовать от работодателя при оформлении на работу неукоснительно соблюдать положения статьи 68 ТК РФ:

- содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.
- по требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения);
- при проведении мероприятий по сокращению численности и штата работников строго руководствоваться ст.81, 82, 178, 179, 180, 373, 374, 375, 376 ТК РФ.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора

9. Стороны договорились:

9.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.