**Коллективный договор**

**муниципальное автономное образовательное учреждение**
**дополнительного образования детей**

**«Октябрьская детско-юношеская спортивная школа»**

(проект)

**на 2015 – 2018 годы**

**От работодателя**:
директор МАОУ ДОД « Октябрьская детско-юношеская спортивная школа»

---------------------------
                                        М.А. Бабин
м.п.

**От работников**:
председатель первичной профсоюзной организации МАОУ ДОД «Октябрьская детско-юношеская спортивная школа»

----------------------
                                         О.А. Гладкова

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
----------------------------------------------------------------------------------------------------
----------------------------------------------------------------------------------------------------
Регистрационный №\_\_\_\_\_\_\_\_\_   от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20 \_\_ г.

Руководитель органа по труду
\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном  автономном  образовательном учреждении дополнительного образования детей «Октябрьская детско-юношеская спортивная школа   с.  Октябрьское  муниципального образования Октябрьский район (далее — учреждение) и заключен между работодателем и работниками учреждения (ст.40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются  муниципальное  автономное  образовательное учреждение дополнительного образования детей «Октябрьская детско-юношеская спортивная школа» с. Октябрьское  муниципального образования Октябрьский район в лице  директора Бабина Михаила Александровича именуемый в дальнейшем «Работодатель» и работники организации в лице  председателя первичной профсоюзной организации Гладковой Ольги Алексеевны, именуемые в дальнейшем «профсоюзный комитет».

Коллективный договор обязателен к применению при заключении трудовых договоров с работниками и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Работники учреждения – члены профсоюза, и работники, не являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ поручают  первичной профсоюзной организации в лице председателя (далее — профком) представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем в лице директора учреждения по вопросам, обусловленным настоящим коллективным договором.

1.4. Профком выступает полномочным представителем работников при разработке и заключении коллективного договора, при ведении переговоров по нему, контроле за его выполнением, а также в управлении учреждением и рассмотрении трудовых споров работников с работодателем (ст.29 ТК РФ).

1.5. Работодатель признает профком единственным полномочным представителем работников учреждения в вопросах, связанных с трудовыми, экономическими и социальными отношениями.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, независимо от членства в профсоюзе и других обстоятельств.

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

1.7.      Стороны договорились, что:

-работодатель доводит текст коллективного договора до сведения работников в течение 05 дней после его подписания;

-профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8.      Действие коллективного договора регламентируется ст. 43 ТК РФ. Коллективный договор заключается на срок не более 3 лет и действует с 12.01.2015г. по 12.01.2018г.

1.9.      Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения (ст. 43 ТК РФ).

1.10.    При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) или ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

1.11. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

1.12. В течение срока действия коллективного договора:

-стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности, в порядке, установленном ТК РФ (ст. 44 ТК РФ);

-ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13.    Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения (ст. 44 ТК РФ).

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятие которых работодатель согласовывает с профкомом:

1) правила внутреннего трудового распорядка;

2) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;

3) положение об отраслевой оплате труда работников;

4) положение об установлении компенсационных выплат, доплат и надбавок стимулирующего и компенсационного характера;

5) положение о персональных данных работников;

6) соглашение по охране труда;

7) список профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска

8)  перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;

9) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и её размеров;

10) графики  сменности;

11) план оздоровительно-профилактических мероприятий;

12) списки на предоставление коммунальных льгот;

13) режим работы учреждения, графики дежурства педагогических работников, графики скользящей работы;

14) должностные инструкции;

15) инструкции по охране труда;

16) графики отпусков;

17) предварительное распределение учебной нагрузки на предстоящий учебный год;

18) тарификационные списки;

19) акты готовности учреждения к новому учебному году;

20) изменения в штатном расписании при оптимизации штатов;

21) расписание учебных занятий;

22) Устав учреждения;

23) иные нормативные акты, затрагивающие интересы работников.

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию профкома;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

**II. Взаимные обязательства сторон по обеспечению**

**эффективности деятельности учреждения**

2.1.Стороны договорились проводить политику, направленную на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, повышение уровня учебно-воспитательного процесса, взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2. В целях обеспечения устойчивой и ритмичной работы учреждения,  повышения уровня жизни работников работодатель обязуется обеспечивать:

- стабильное финансовое положение учреждения;

- создание безопасных условий труда (ст. 212 ТК РФ);

- повышение профессионального уровня работников (ст.196 ТК РФ);

-совершенствование оплаты и нормирования труда (ст.ст.130, 159 ТК РФ);

- соблюдение порядка учета мнения профкома, как выборного профсоюзного органа при принятии локальных нормативных актов по социально-трудовым вопросам (ст. ст. 371, 372 ТК РФ);

- осуществление мероприятий, направленных на повышение уровня жилищного, бытового, медицинского и культурного обслуживания работников и их семей, организацию их отдыха и досуга;

- сотрудничать с профкомом в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры работников посредством переговоров.

 2.3. В целях защиты социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения в рамках настоящего коллективного договора профком обязуется:

- содействовать повышению эффективности учебно-воспитательного процесса, укреплению трудовой дисциплины в учреждении;

- нацеливать работников на соблюдение настоящего коллективного договора, внутреннего трудового распорядка, качественное выполнение трудовых обязанностей;

- представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст.29 ТК РФ);

- добиваться от работодателя  повышения жизненного уровня работников и улучшения условий их труда, приостановки управленческих решений, принятия локальных актов без необходимого согласия или учета мнения профкома (ст. 372 ТК РФ);

- контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде и иных актов, содержащих нормы трудового права, настоящего коллективного договора.

2.4. Обязательства работников:

-    добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, распоряжения и приказы работодателя (ч. II ст. 21 ТК РФ);

-    соблюдать коллективный договор, правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

-    способствовать повышению эффективности деятельности учреждения;

-    создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

2.5. Работодатель обязуется соблюдать условия и выполнять положения настоящего договора, а профком обязуется воздерживаться от организации забастовок в период действия коллективного договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.

**III. Трудовые отношения, трудовой договор**

3.1.Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между работниками и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работником работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (ст. 15 ТК РФ).

Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56 ТК РФ).

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

3.3.Сторонами трудового договора являются работодатель и работник              (ст. 56 ТК РФ).

3.4.Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.5.  Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

3.6.Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

3.7. В трудовом договоре оговариваются условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Работодатель обеспечивает заключение с работниками трудовых договоров, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада (ставки заработной платы, конкретно установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы);

- объем учебной нагрузки (преподавательской работы)  педагогического работника в неделю;

- размер выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размер выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в учреждении показателей и критерий.

3.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.9.  Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профкомом.

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 устанавливается работодателем по согласованию с профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения количества групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

3.10. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год, в письменном виде за два месяца до ухода в очередной отпуск.

3.11. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность реализации дополнительных образовательных программ.

3.12.    Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений,  предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой не менее чем на ставку заработной платы и может быть уменьшена или снята, если педагогам, в связи с изменением программ и учебных планов, уменьшением числа групп, будет не хватать учебной нагрузки до нормы часов на ставку.

3.13.    Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерам-преподавателям.

3.14.    Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни планируется по необходимости режима работы учреждения.

3.15.    Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя, 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, карантином и в других случаях);

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

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

3.16.    По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

Все дополнительные условия, в том числе учебная нагрузка на новый учебный год, доплаты, надбавки, компенсационные выплаты оговариваются в дополнительном соглашении к трудовому договору, составляемом 1 раз в год в период тарификации (на 01 сентября).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствах, не зависящими от воли сторон.

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него 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.

Перевод работника на другую работу, изменение определенных сторонами условий трудового договора, временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости и простоя осуществляется в порядке, установленном законодательством (ст. ст.72-74 ТК РФ).

3.17.    Работодатель или его уполномоченный представитель обязан при заключении трудового договора с работником (до подписания трудового договора) ознакомить его под роспись с должностной инструкцией, настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.18. Работодатель руководствуется Единым квалифицированным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих квалифицированные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной  деятельности.

3.19. Директор  школы,    его  заместители и другие работники  школы  помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу (учебную нагрузку) в объеме, необходимом  в соответствии с действующим законодательством для реализации права на досрочное назначение трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью в классах, группах, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

3.20. При привлечении к преподавательской деятельности работников на условиях совместительства и почасовой оплаты труда преимущество имеют штатные работники учреждения.

3.21. Все вопросы, связанные с ликвидацией, реорганизацией учреждения, сокращением численности или штата работников, изменением условий труда работников предварительно согласовываются с профкомом.

3.22. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным [пунктами 2,](file:///D%3A%5C%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5C---%20brusport.ru%5C%D0%A1%D0%90%D0%99%D0%A2%20%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%5C%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5C%D0%94%D0%AE%D0%A1%D0%A8%20%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%92%D0%9D%D0%AB%D0%99%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%20%202014%20%28%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%2030.03.14%29%5C%D0%94%D0%AE%D0%A1%D0%A8%20%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%92%D0%9D%D0%AB%D0%99%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%20%202014%20%28%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%2030.03.14%29%5C%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%202014.doc#Par1352) [3](file:///D%3A%5C%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5C---%20brusport.ru%5C%D0%A1%D0%90%D0%99%D0%A2%20%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%5C%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5C%D0%94%D0%AE%D0%A1%D0%A8%20%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%92%D0%9D%D0%AB%D0%99%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%20%202014%20%28%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%2030.03.14%29%5C%D0%94%D0%AE%D0%A1%D0%A8%20%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%92%D0%9D%D0%AB%D0%99%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%20%202014%20%28%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%2030.03.14%29%5C%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%202014.doc#Par1355) или [5](file:///D%3A%5C%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5C---%20brusport.ru%5C%D0%A1%D0%90%D0%99%D0%A2%20%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%5C%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5C%D0%94%D0%AE%D0%A1%D0%A8%20%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%92%D0%9D%D0%AB%D0%99%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%20%202014%20%28%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%2030.03.14%29%5C%D0%94%D0%AE%D0%A1%D0%A8%20%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%92%D0%9D%D0%AB%D0%99%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%20%202014%20%28%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%2030.03.14%29%5C%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%202014.doc#Par1359) части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со [статьей 373](file:///D%3A%5C%D0%9C%D0%BE%D0%B8%20%D0%B4%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5C---%20brusport.ru%5C%D0%A1%D0%90%D0%99%D0%A2%20%D1%81%D0%BF%D0%BE%D1%80%D1%82%5C%D0%94%D0%BE%D0%BA%D1%83%D0%BC%D0%B5%D0%BD%D1%82%D1%8B%5C%D0%94%D0%AE%D0%A1%D0%A8%20%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%92%D0%9D%D0%AB%D0%99%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%20%202014%20%28%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%2030.03.14%29%5C%D0%94%D0%AE%D0%A1%D0%A8%20%D0%9A%D0%9E%D0%9B%D0%9B%D0%95%D0%9A%D0%A2%D0%98%D0%92%D0%9D%D0%AB%D0%99%20%D0%94%D0%9E%D0%93%D0%9E%D0%92%D0%9E%D0%A0%20%202014%20%28%D0%BF%D1%80%D0%BE%D0%B2%D0%B5%D1%80%D0%B5%D0%BD%2030.03.14%29%5C%D0%9A%D0%BE%D0%BB%D0%B5%D0%BA%D1%82%D0%B8%D0%B2%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%20%D0%B4%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%B2%D0%BE%D1%80%202014.doc#Par5713) ТК РФ (ст. 82 ТК).

3.23. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

**IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.      Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

Работодатель по согласованию профкома определяет формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения (ст. 196 ТК РФ).

4.2.      В соответствии со ст. ст. 196 и 197 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель обязуется:

4.2.1.   Организовывать профессиональную подготовку и дополнительное профессиональное образование работников.

4.2.2.   Проводить профессиональное обучение педагогических работников не реже одного раза в пять лет.

4.2.3.   Учреждение осуществляет оплату по основному месту работы командировочных расходов педагогическим работникам, направленным на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образования при сохранении среднего заработка (с учетом его индексации) в соответствии с настоящим договором.

4.2.4.   Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным получением образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст.173 — 176 ТК РФ, также работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме.

4.2.5.   Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям  оплату труда.

**V. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

5.1.      Работодатель и профком обязуются совместно разрабатывать планы обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации учреждения, сокращения численности работников.

5.2.      Все вопросы, связанные с изменением структуры учреждения, ее реорганизацией, а также с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием профкома.

5.3.      Работодатель обязуется:

5.3.1. При сокращении численности или штата работников в первую очередь расторгать трудовые договоры с временными, сезонными работниками и совместителями.

5.3.2.   Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать.

5.3.3. Предупредить персонально работников о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата работников под роспись не позднее, чем за 2 месяца, а в случае массового высвобождения работников, возникшего в связи с ликвидацией учреждения, а также сокращения объемов его деятельности, работодатель обязан предупредить работника о предстоящем увольнении не менее чем за 3 месяца.

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в уведомлении об увольнении, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

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

5.3.5.   Одновременно с предупреждением работников о предстоящем увольнении подбирать работу в учреждении по их профессии, специальности, квалификации, а при ее отсутствии другую работу, в том числе нижеоплачиваемую или требующую переобучения, которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, либо в другой организации по прежней профессии.

5.3.6. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

5.3.7. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора по трудоустройству высвобождаемых работников учреждения.

5.4.      Стороны договорились, что:

5.4.1.   Помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК, преимущественное право на оставление на работе (при сокращении численности или штата работников) имеют также лица:

-         предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);

-         проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

-         матери, имеющие детей-инвалидов до 18 лет;

-         одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-         неосвобожденный председатель профкома;

-         занимающие активную позицию в общественной жизни учреждения (организаторы и участники конкурсов, поездок, досуга и т д.);

-         работники, имеющие детей в возрасте до 18 лет;

-         работники, обучающиеся в образовательном учреждении профессионального образования до завершения обучения;

-         работающие инвалиды;

- работники, имеющие звание «Заслуженный учитель», «Почётный работник образования».

5.4.2.   Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. ст. 178-181 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

5.4.3.   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.

5.4.4.   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.

**VI. Рабочее время и время отдыха**

6. Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение № 1), учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми работодателем по согласованию профкома, а также условиями трудового договора.

6.2. Для работников учреждения, не занимающихся педагогической деятельностью (учебно - вспомогательный, обслуживающий, административный персонал) продолжительность рабочего дня устанавливается исходя из 40-часовой рабочей недели с выходными днями в субботу и воскресенье для мужчин и 36 – часовой недели с выходными днями в субботу и воскресенье для женщин.( Постановление Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 г. № 298/ 3-1 п.п. 1.3. п. 1) В случае работы по совместительству на данных должностях устанавливается режим гибкого рабочего времени. Учет отработанного времени отражается в табеле установленной формы в срок до 20 числа ежемесячно предоставляется в бухгалтерию заместителями директора. График работы объявляется под расписку и находится у руководителей структурных подразделений. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю зa ставку заработной платы (ст.333ТКРФ). Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

 6.3. Продолжительность рабочего времени сторожа устанавливается при суммированном учёте рабочего времени, учётный период один год. Продолжительность рабочего дня сторожей - вахтеров определяется графиком сменности, который должен быть объявлен работникам под роспись и вывешен на видном месте не позднее, чем за 1 месяц до введения его в действие.

6.4.      Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы согласно приказу министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (от 24 декабря 2010 года № 2075) (ст. 333 ТК РФ).

Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

6.5. Для инвалидов 1-2 групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда (Федеральный Закон РФ «О социальной защите инвалидов в РФ»).

6.6.      По соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе:

- беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;

6.7. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между каждым учебным занятием, установленные для обучающихся. При этом количеству часов установленной учебной нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

Конкретная продолжительность учебных занятий, а также перерывов (перемен) между ними предусматривается локальным актом учреждения с учетом соответствующих санитарно-эпидемиологических правил и нормативов (СанПиН), утвержденных в установленном порядке. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебных занятий.

Другая часть педагогической работы, ведущих преподавательскую работу, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей, предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, тарифно-квалификационными характеристиками, и регулируется графиками и планами работы, в т.ч. личными планами педагогического работника, и может быть связана с:

- выполнением обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацией и проведением методической, диагностической и консультативной помощи родителям или лицам, их заменяющим, семьям, обучающим детей на дому в соответствии с медицинским заключением;

- временем, затрачиваемым непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

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

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

6.9.      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, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением (ст.99, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.10.  Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

6.11.     Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном размер которой определяется по соглашению сторон трудового договора (ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ).

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха (ст. 153 ТК).

6.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.13. Заработная плата за все время отпуска выплачивается не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ).

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее чем за 2 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 наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией. Не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ) (ст. 126 ТК РФ).

6.14. Работникам занятых на работах с вредными условиями труда предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

6.15. 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:

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;

- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников — до 5 календарных дней;

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет — до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);

- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет — до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК);

- одиноким матерям, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет — до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери — до 14 календарных дней в году (ст. 263 ТК РФ);

- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 128 ТК РФ).

Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом учреждения (ст. 335 ТК РФ). В случае если порядок и условия предоставления данного отпуска не определены учредителем и (или) уставом учреждения применению подлежит Положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска до одного года» утвержденное Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000г. № 3570, устанавливающие порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразование России или в отношении которых Минобразование России осуществляет полномочия учредителя.

Получив отпуск без сохранения заработной платы, работник может в любой момент прервать его и выйти на работу, поставив об этом в известность работодателя.

6.16. Работодатель в соответствии с настоящим коллективным договором предоставляет (на основании письменного заявления работника) оплачиваемые дни в следующих количествах:

 - дополнительный день отдыха – день поминовения усопших (родительское).

 - в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;

- в случае свадьбы работника, детей работника – 3 календарных дня;

- смерть детей, родителей, супруга – 5 календарных дней;

- председателю профсоюзной организации – 10 рабочих дней;

- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;

- в День знаний (1 сентября) работникам, имеющим детей 1-5 класса – 1 день;

- работникам за ненормированный рабочий день – 5 рабочих дней;

- работникам, не имеющим больничных листов в течение года – 5 рабочих дней;

- работникам ДЮСШ Октябрьского района, чей ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск не превышает 28 календарных дней, при наличии трудового стажа в сфере образования, имеют право на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск, который рассчитывается следующим образом:

- при наличии трудового стажа от 1 до 3-х лет – 5 календарных дней;

- при наличии трудового стажа от 3-х до 5-и лет – 7 календарных дней;

- при наличии трудового стажа от 5-и до 8-и лет – 9 календарных дней;

- при наличии трудового стажа от 8-и и более лет – 11 календарных дней.

Право работника на дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск может быть реализовано по желанию работника как совместно с правом на ежегодный оплачиваемый трудовой отпуск, так и в течение рабочего года.

6.17. Работодатель обязуется:

 - выплачивать единовременное пособие в размере месячной заработной платы работникам при выходе на пенсию, с вручением памятного адреса;

- производить доплату работающим учителям, имеющим звание «Заслуженный учитель РФ» - 20% от оклада;

- производить доплату всем работникам просвещения, имеющим нагрудный знак «Отличник народного просвещения», «Почетный работник общего образования Российской Федерации», Почетные грамоты Министерства образования и науки РФ- 10% от оклада;

- производить доплату молодым специалистам с высшим образованием -30%, со средним специальным образованием – 20% от оклада;

- выплачивать при простое не по вине работника не ниже 2/3 средней заработной платы;

- доплачивать работникам за неблагоприятные условия труда – 12% (согласно перечня).

6.18. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска, либо по письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия) (ст. 127 ТК РФ).

6.19. Общим выходным днем является воскресенье (если иное не предусмотрено в расписании). Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст.111 ТК РФ).

6.20. Время перерыва для отдыха и питания, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

**VII. Оплата труда. Гарантийные и компенсационные выплаты.**

7.1. Работодатель обязуется оплачивать труд работников в соответствии со штатным расписанием и на основании Положения об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах работникам МАОУ ДОД «Октябрьская детско-юношеская спортивная школа»***.***

Положение устанавливает единые принципы построения системы оплаты труда работников. Положение включает:

- минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы;

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат компенсационного характера;

- порядок, условия установления и рекомендуемые размеры выплат стимулирующего характера;

- порядок и условия премирования работников;

- материальная помощь;

- условия оплаты труда руководителя учреждения, заместителей руководителя.

7.2. Оплата труда работников учреждения устанавливается с учетом:

-                       единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

-                       единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

-                       государственных гарантий по оплате труда;

-                       окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам;

-                       перечня видов выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера;

-                       рекомендаций трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

-                       согласования с территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации.

7.3. Условия оплаты труда работника, в том числе размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, компенсационные и стимулирующие выплаты являются обязательными для включения в трудовой договор.

7.4. Оплата труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени или неполной рабочей недели, производится пропорционально отработанному времени, если иное не установлено федеральным законом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным или трудовым договором.

7.5. Заработная плата предельными размерами не ограничивается.

7.6. Месячная заработная плата работников учреждения, отработавших норму рабочего времени и выполнивших нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, утвержденного федеральным законом.

7.7. Заработная плата работников учреждения (без учета премий и иных стимулирующих выплат) устанавливаемая в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, которые разрабатываются на основе Положения об оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой на основе тарифной сетки по оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

7.8. Оплата труда работников учреждения производится в пределах фонда оплаты труда, утвержденного в бюджетной смете учреждения на соответствующий финансовый год.

7.9. Размер Субсидии на финансовое обеспечение выполнения функций учреждения в части оплаты труда работников, предусматриваемый соответствующим главным распорядителям средств районного бюджета, может быть уменьшен только при условии уменьшения объема предоставляемых ими муниципальных услуг (выполнение работ).

При оптимизации штатного расписания и сохранении сетевых показателей фонд оплаты труда не уменьшается.

7.10. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем 2 раза в месяц в денежной форме (п. 6 ст. 136 ТК) путем перечисления на указанный работником счет в банке на следующих условиях: расходы по перечислению денежных средств на счет работника возлагаются на работодателя (ст. 136 ТК). Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца до 20 числа текущего месяца; за вторую половину месяца до 05 числа следующего месяца.

 7.11. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

7.12. 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.

В период приостановления работы работник имеет право:

 -  в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

Работник, отсутствовавший в 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.

7.13. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала, а при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. В том случае, если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в день увольнения выплатить не оспариваемую им сумму.

7.2. **Работодатель обязуется:**

7.2.1.При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не менее одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ),  за каждый день задержки выплат (ст. 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

7.2.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

7.2.3. В целях снижения социальной напряженности в учреждении, обеспечивать объективность и широкую огласку в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда (тарификация).

7.2.4. Извещать в письменной форме каждого работника путем выдачи расчетного листка:

- о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;

- о размерах 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;

- о размерах и об основаниях произведенных удержаний;

- об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

7.2.5. Ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

7.2.6. Возместить работнику не полученный им заработок, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

7.2.7. На тренеров-преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу (включая педагогов дополнительного образования из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7.2.8. При выполнении работником с повременной оплатой труда работ различной квалификации его труд оплачивается по работе более высокой квалификации (ст. 150 ТК).

7.2.9. Изменение  разрядов оплаты труда работника в зависимости от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при  увеличении  стажа  педагогической работы — 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 — со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук — со дня принятия Минобрнауки России решения о выдачи диплома.

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

7.2.11. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Размеры выплат, установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, не могут быть ниже установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (ст. 149 ТК).

7.2.12. В соответствии с Положением об установлении доплат и надбавок работникам учреждения (приложение №4) педагогическому, административному, учебно-вспомогательному и обслуживающему персоналу устанавливаются   доплаты  и надбавки, премии; материальная помощь.

7.2.13. Недовыполнение установленного учебным планом объема учебной нагрузки, а также методической работы (по независящим от педагогического работника причинам) не влечет уменьшения должностного оклада в течение учебного года.

7.2.14. При направлении в служебную командировку:

- оплата проживания работника осуществляется по фактической стоимости при предоставлении документов;

- расходы по проезду (по фактическим расходам, подтвержденным соответствующими документами);

- суточные в размере 100 руб.

7.2.15. Защита персональных данных работника является неотъемлемой составляющей права на уважение частной жизни человека, которое может быть ограничено только в предусмотренных пределах и при определённых условиях.

Защита персональных данных представляет собой комплекс мер технического, организационного, организационно-технического и правового характера, заправленных на защиту сведений, относящихся к определённому или определяемому на основании такой информации физическому лицу – субъекту персональных данных (работнику) и определяется положением о защите персональных данных работников.

Главным условием защиты персональных данных является чёткая регламентация функций работников, а также принадлежности работникам документов, дел, карточек, журналов персонального учёта и баз данных.

7.2.16. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными условиями труда производится в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), действующими для различных видов работ с нормальными условиями труда (ст.146 ТК РФ).

7.2.17. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях (ст.154 ТК РФ).  Повышение оплаты труда сторожу-вахтеру за работу в ночное время установить в размере 35 %.

7.2.18. Педагогическим работникам, в том числе, работающим на условиях совместительства или выполняющим педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности (на условиях совмещения) помимо основной работы, а также руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, ежемесячно выплачивать денежную компенсацию для обеспечения их книгоиздательской продукцией в размере, предусмотренном действующим законодательством, независимо от нахождения их в отпуске, в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, периода временной нетрудоспособности или отсутствия по другим уважительным причинам, а также независимо от объема учебной нагрузки.

**VIII. Социальные гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что работодатель:

8.1. Обеспечивает прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением.

8.2.Обеспечивает возмещение вреда, причиненного работникам в результате несчастных случаев или профессиональных заболеваний при исполнении ими своих трудовых обязанностей в соответствии с ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях» от 24.07.1998 № 125-ФЗ.

8.3.Распределение и выдачу путевок на санаторно-курортное лечение и отдых в учреждении осуществляет профком (комиссия по социальному страхованию) по установленному порядку.

8.4.Один раз в полгода информирует коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных, и т.д.

8.5.В порядке реализации Федерального Закона РФ «Об образовании» компенсирует стоимость оплаты за проживание педагогического работника на квартирах по найму.

8.6.Обеспечивает предоставление педагогическим работникам, проживающим в сельской местности, предоставление коммунальных льгот, в том числе доставку топлива в натуре до 01 сентября ежегодно.

8.7.Обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст.259, ст.268 ТК РФ).

Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст.259 ТК РФ).

Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только с их письменного согласия, при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст.99, ст.113, ст.259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

8.7.1. Работодатель освобождает женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 16 лет), по их просьбе, от ночных смен.

8.7.2. Не привлекает к  сверхурочным работам и работам в выходные дни и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет, детей-инвалидов до 16 лет.

8.8. Учреждение в соответствии с Законом Российской Федерации «Об образовании», Федеральным законом «О введении в действие Бюджетного кодекса Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с уставом учреждения финансовые средства, закрепленные за ним учредителем или являющиеся его собственностью. Экономия бюджетных и внебюджетных средств по смете расходов направляется на премирование, выплату надбавок работникам, укрепление материально-технической базы.

Премирование работников, установление надбавок к ставкам заработной платы и должностным обязанностям производятся в пределах экономии фонда оплаты труда по смете учреждения и предусматриваются в коллективном договоре, не имеют ограничений по видам доплат, надбавок и их размерам.

8.9.Оказывает из средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденному, с учетом мнения (по согласованию) профкома, перечню оснований для предоставления материальной помощи и ее размерам (приложение № 10).

8.10.Работники учреждения, в том числе беженцы и вынужденные переселенцы, проживающие в сельской местности, педагоги-пенсионеры, ранее работавшие в учреждении, пользуются льготами по жилищно-коммунальным услугам и другими льготами, установленными законодательством Российской Федерации и решениями органов власти края и местного самоуправления.

8.11.Профком выделяет средства для оказания материальной помощи членам Профсоюза в случае длительной болезни, смерти ближайших родственников, рождении ребенка, бракосочетании, при серьезных материальных затруднениях.

**IX. Охрана труда и здоровья**

**Работодатель обязуется:**

9.1. Осуществлять политику, направленную на создание условий и охраны труда, соответствующих законодательным и нормативным актам охраны труда (ст.210 ТК РФ).

9.2. Предусматривать финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

Разработать и согласовать с профсоюзным комитетом соглашение по охране труда.

9.3. Оборудовать и обеспечить работу  уголков охраны труда.

9.4. Организовать деятельность совместного комитета (комиссии) по охране труда, созданного на паритетной основе из представителей работодателя и профсоюзной организации. Обучить членов комитета (комиссии) по охране труда по специальной программе за счет средств предприятия (или за счет средств Фонда социального страхования) (ст.218 ТК РФ).

9.5. Создавать условия и оказывать помощь в работе уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза, провести их обучение по охране труда за счет собственных средств (или средств Фонда социального страхования), обеспечить их правилами, инструкциями, нормативными и справочными материалами по охране труда за счет средств предприятия. Предоставлять уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда для выполнения своих обязанностей 4 часов в неделю с оплатой этого времени за счет средств учреждения в размере среднего заработка.

Установить дополнительные социальные гарантии в соответствии с Положением об уполномоченном (доверенном) лице по охране труда профсоюза предприятия, в том числе:

- увольнение по сокращению штатов, вследствие недостаточной квалификации в течение срока полномочий осуществлять только после предварительного согласования с профсоюзным органом;

- по ходатайству профсоюзного комитета за активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению травматизма и профессиональной заболеваемости, улучшению условий труда материально поощрять из средств учреждения  и морально (благодарность, грамоты и т.д.).

9.6. Заключить договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников. Обеспечить всех работающих полисами обязательного медицинского страхования.

В каждом подразделении иметь укомплектованные медикаментами аптечки первой помощи, необходимые приспособления и медицинские средства для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

9.7. Проводить за свой счет обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускать работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ).

9.8. Организовать работу по обеспечению охраны труда, в т.ч.:

- назначить должностных лиц, прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний по охране труда, ответственными за обеспечение охраны труда в целом по организации, в структурных подразделениях, на производственных территориях, при эксплуатации машин и оборудования, выполнении работ повышенной опасности (ст.217 ТК РФ);

- обеспечить постоянный, периодический, оперативный и выборочный контроль за состоянием условий труда и мер безопасности на рабочих местах согласно должностным инструкциям, инструкциям по охране труда и стандартам организации (ст.212 ТК РФ);

- обеспечить обучение работников перед допуском к работе и в дальнейшем периодически в установленные сроки и в установленном порядке, в том числе оказанию первой помощи пострадавшим. Обеспечить каждое подразделение, комплектом нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности (ст.212 ТК РФ);

- обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220ТКРФ).

9.9. Провести специальную оценку условий труда.

9.10. Обеспечить за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- уход, хранение, химчистку, стирку, дегазацию, дезактивацию, дезинфекцию, обезвреживание, обеспыливание, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

- с учетом мнения профсоюзного комитета и своего финансово-экономи-ческого положения может устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения приложение №\_\_\_\_\_ (Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.06.2009 №290н «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты»).

9.11. Предоставить другую работу работнику при отказе его от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья (за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами) на время устранения такой опасности.

В случае если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается работодателем (ст.157 ТК РФ).

9.12. Не требовать от работника исполнения трудовых обязанностей в случае необеспечения его в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты, и оплатить возникший по этой причине простой (ст.157 ТК РФ).

9.13. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника при его отказе от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором (ст.220 ТК РФ).

9.14. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования за получением разрешения на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников за счет страховых взносов на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний. Обеспечить целевое использование этих средств.

9.15. Обеспечить условия труда молодежи в возрасте до 18 лет, в т.ч. не допускать к работам с вредными или опасными условиями труда, на которых труд несовершеннолетних запрещен (ст.265 ТК РФ, постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 года №163).

9.16. Не допускать дискриминации и дискредитации в отношении ВИЧ-инфицированных работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

9.17. Способствовать формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным и больным СПИД работников (Рекомендация 2010 года о ВИЧ/СПИДе и сфере труда (№200), 2010 г.).

9.18. Обращаться в филиалы регионального отделения Фонда социального страхования для установления скидок к страховым тарифам на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

9.19. Ежемесячно проводить во всех подразделениях единый день охраны труда.

9.20. Предоставлять работникам, выполняющим работы в холодное время года на открытом воздухе или в неотапливаемых помещениях, специальные перерывы для обогрева и отдыха, включаемые в рабочее время. Установить порядок прекращения работы, с оплатой простоя согласно действующего законодательства (ст.109 ТК РФ). В жаркое время года обеспечить на рабочих местах температурный режим в соответствии с санитарными нормами и правилами, предоставить регламентированные перерывы для отдыха для работ с повышенной температурой, включаемые в рабочее время в соответствии с установленными нормами.

9.21. Обеспечивать контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

**Профсоюзная организация обязуется:**

9.22. Вести разъяснительную работу среди членов трудового коллектива о конституционном праве работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены, (ст.37 Конституции РФ) в том числе на:

- рабочее место, защищенное от воздействия вредных и опасных производственных факторов;

- получение информации о нормативных требованиях к условиям труда на рабочем месте и фактическом их состоянии, существующем риске повреждения здоровья;

- обеспечение средствами коллективной и индивидуальной защиты за счет средств организации;

- обучение безопасным методам и приемам труда за счет средств организации;

- обязательное социальное страхование на случай временной нетрудоспособности вследствие заболеваний, несчастных случаев, профессиональных заболеваний и отравлений;

- льготы и компенсации, установленные законом, данным коллективным договором, соглашением, трудовым договором, если он занят на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда;

- отказ от выполнения работы в случае возникновения опасностей для его жизни и здоровья или в случае необеспечения сертифицированными средствами индивидуальной защиты. За работником сохраняется место работы и средняя зарплата на время, необходимое для устранения нарушений требований по охране труда (ст.219 ТК РФ, ст.15, ст.16 Закона Краснодарского края «Об охране труда»).

9.23. Проводить постоянный и оперативный общественный контроль за соблюдением работодателем и должностными лицами законов Российской Федерации и нормативных правовых актов (о профсоюзах, об охране труда, о труде, о промышленной безопасности опасных производственных объектов, об обязательном социальном страховании от несчастных случаев и профзаболеваний, о защите окружающей природной среды и др.) с привлечением штатных и внештатных технических инспекторов труда, уполномоченных лиц по охране труда (ст.370 ТК РФ).

Осуществлять выдачу работодателям обязательных для рассмотрения представлений об устранении выявленных нарушений (ст.370 ТК РФ, ст.20 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

9.24. Избирать уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда и членов комитетов (комиссий) по охране труда от профсоюза. Организовать работу уполномоченных (доверенных) лиц профсоюза по проверке выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором, соглашением, по соблюдению работниками требований безопасности, правил внутреннего трудового распорядка. Поручить уполномоченным (доверенным) лицам письменно предъявлять требования к должностным лицам о приостановке работ в случае угрозы жизни и здоровью работников.

9.25. Представлять интересы работников, оказывать им помощь по защите их прав на охрану труда при рассмотрении трудовых споров в комиссии по трудовым спорам, на заседаниях профкома, в суде. Не допускать расследования несчастных случаев, происшествий, аварий без участия уполномоченного лица по охране труда.

9.26. Размещать в помещениях и на территории предприятия, в доступных для работников местах информацию по профилактике ВИЧ/СПИДа.

9.27. Проводить совместно с работодателем обучение по вопросам ВИЧ/СПИДа, по снижению дискредитации ВИЧ-инфицированных.

**X. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов профсоюза**

10.1.Права и гарантии деятельности Совета районной организации и первичных профсоюзных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом, Законом Оренбургской области «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов общероссийскими объединениями работодателей и Правительством России, Отраслевого Соглашения Министерства образования Оренбургской области и обкома Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, настоящего Соглашения, иных соглашений, устава учреждения, коллективного договора.

* 1. . Стороны обращают внимание на то, что работодатели и их полномочные представители обязаны:

10.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюзных организаций. Способствовать их деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя созданию и функционированию профсоюзных организаций в учреждениях;

10.2.3.Предоставлять выборному профсоюзному органу независимо от численности работников бесплатно необходимые помещения (как минимум одно помещение), отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого выборного профсоюзного органа и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи (в том числе компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет) и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности выборного профсоюзного органа;

10.2.4.Не препятствовать представителям выборных профсоюзных органов в посещении учреждения и подразделений, где работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав;

10.2.5.Предоставлять профсоюзному органу по его запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам, жилищно-бытового обслуживания.

10.2.6.Обеспечивать при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников – не членов профсоюза, на которых распространяется действие коллективного договора, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета учреждения на расчетный счет профсоюзной организации средств в размере, установленном коллективным договором, соглашением и взаиморасчетов по удержанным и перечисленным профсоюзным взносам по окончании отчетного года. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату;

10.3.Содействовать профсоюзным органам в использовании отраслевых и местных информационных систем для широкого информирования работников о деятельности профсоюза по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образования.

10.3.1.Стороны признают гарантии работников, избранных (делегированных) в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

10.3.2.Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются, руководители профсоюзных органов в подразделениях учреждений – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа в учреждении; а руководители (их заместители) и члены профсоюзных органов учреждении – соответствующего вышестоящего профсоюзного органа.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производится без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

10.3.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение существенных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профсоюзных организаций учреждений – с согласия вышестоящего профсоюзного органа;

10.3.4.Члены выборных профсоюзных органов, уполномоченные профсоюза по охране труда и социальному страхованию, представители профсоюзной организации в создаваемых в учреждении совместных с работодателем комиссиях освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебой на условиях, предусмотренных законодательством, коллективным договором.

10.4.Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в учреждении, освобождаются от нее на время участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором, соглашением.

10.5.Работа на выборной должности председателя профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности учреждения и принимается во внимание при поощрении работников, их аттестации, при формировании резерва руководящих кадров ОУ. Из стимулирующего фонда установить доплату председателям профкома от 0,5% до 1% должностного оклада.

10.6.Увольнение по инициативе работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с учетом положений настоящего соглашения.

10.7.Стороны могут совместно принимать решение о присвоении почетных званий и награждении ведомственными знаками отличия выборных профсоюзных работников и рекомендуют территориальным органам управления образованием и Совету районной организации применять аналогичный порядок поощрения выборных профсоюзных работников.

10.8.Управление образования, опеки и попечительства принимает необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзных организаций и их органов, затрудняющие осуществление ими своих уставных задач.

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

- установление систем и форм оплаты труда, размеров доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера  (в том числе единовременных) (ст. 135 ТК РФ);

- введения, замены и пересмотра норм труда работников (в т.ч. педагогической нагрузки работников (ст. 159 ТК РФ);

- утверждения формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);

- работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);

- составления графиков сменности (ст. 103 ТК);

- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

- утверждения Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК);

- определения форм профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников (ст. 196 ТК);

- разработки инструкций по охране труда;

- расследования несчастных случаев;

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

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

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

- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

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

- оказания материальной помощи и иных социальных выплат работникам;

- выдвижения на правительственные награды, на доску Почета;

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы;

Если примирительные процедуры в соответствии с главой 61 ТК РФ не приведут к разрешению коллективного спора, либо работодатель уклоняется от них, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе коллективного трудового спора, то работники или их представитель (профком) приступают к организации забастовки в соответствии с действующим законодательством.

**XI. Обязательства профкома**

Профком обязуется:

11.1.    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 Трудового кодекса Российской Федерации.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы.

11.2.    Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.3.    Осуществлять контроль ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

11.5.    Направлять учредителю учреждения заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарном взыскании, вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

11.7.    Осуществлять, совместно с комиссией по социальному страхованию, контроль своевременного назначения и выплаты работникам пособий по обязательному и социальному страхованию.

11.8.    Вести разъяснительную работу с членами профсоюза об их правах, обязанностях, социальных гарантиях.

11.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки уполномоченному района.

11.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

11.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда  и других.

11.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

11.14.  Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

11.15. Осуществлять  культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11.16. Знакомить членов профсоюзного комитета с новыми законами, изменениями в области трудового законодательства.

**XII. Контроль выполнения коллективного договора.**

**Ответственность сторон.**

Стороны договорились, что:

12.1.    Работодатель направляет коллективный договор в течение 3 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2.    Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3.    Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 2-х раз в год (за первое полугодие и по итогам работы за год). При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующему органу по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.4.    Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5.    Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6.   В случае несоблюдения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.8.    Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора. Коллективный договор по согласованию сторон может быть продлён на срок не более 3 лет.

12.9. По вопросам, не отраженным в данном коллективном договоре, руководствоваться Соглашением между управлением образования, опеки и попечительства администрации муниципального образования Октябрьский район и Октябрьской районной организацией Оренбургской общественной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015 – 2017 г.г.

**Принят на общем собрании коллектива «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015 г.**
**Протокол №\_\_\_\_ от «\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015 г.**

 **Приложение № 1 к коллективному договору**

|  |  |
| --- | --- |
| **«Согласовано»****Председатель профсоюзного комитета МАОУ ДОД «Октябрьская ДЮСШ»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_О.А. Гладкова****«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015г.** | **«Утверждаю»****Директор МАОУ ДОД****«Октябрьская ДЮСШ»****\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ М.А. Бабин****«\_\_\_»\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_2015г.** |