

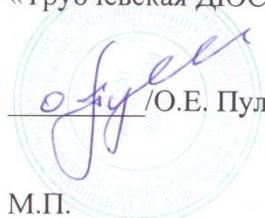
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное автономное учреждение
дополнительного образования
«Трубчевская детско-юношеская спортивная школа»

на 2021-2023 годы

От работодателя:

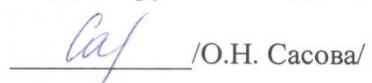
Директор МАУДО
«Трубчевская ДЮСШ»



М.П.

От работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МАУДО «Трубчевская ДЮСШ»



М.П.

Коллективный договор подписан **27 ноября 2020 года**

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию
в органе по труду: организационно-правовом отделе администрации
Трубчевского муниципального района.

Регистрационный №215 от «25» декабря 2020г.

Инспектор по труду

А.А. Карева



М.П.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Трубчевская детско-юношеская спортивная школа».

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», законом Брянской области «Об образовании в Брянской области», отраслевым Соглашением между Правительством Брянской области, департаментом образования и науки Брянской области и областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2017-2019 годы, Соглашением между администрацией Трубчевского муниципального района, отделом образования администрации Трубчевского муниципального района и Трубчевской районной организацией Профсоюза работников народного образования и науки РФ на 2015-2018 годы (далее – отраслевое территориальное Соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее – Учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных прав, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

-работники образовательного учреждения, являющиеся членами профсоюза работников народного образования и науки РФ, в лице их представителя - председателя первичной профсоюзной организации Путниковой Татьяны Владимировны;

-работодатель в лице его представителя – руководителя образовательного учреждения Дедущенковой Галины Александровны

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем, при наличии их соответствующего заявления и ежемесячного перечисления денежных средств в размере 1 процента от заработной платы на счет профсоюзного органа (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Стороны признают, что уровень экономического развития образовательной организации и благополучие работников взаимосвязаны, и они заинтересованы в гармоничных отношениях и разрешают любые конфликтные ситуации путем переговоров.

1.6. Профсоюз признает право Работодателя осуществлять планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, расстановку кадров, стимулирование работников, привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности и иные полномочия, определенные действующим законодательством.

1.7. Работодатель признает Профсоюз полномочным представителем трудового коллектива при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении организацией, рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.8. Профсоюз признает свою ответственность за решение в трудовом коллективе общих задач и целей организации, обеспечение роста качества труда, как основы развития коллектива, создание хорошего морально-психологического климата, за проведение забастовки в нарушение установленного действующим законодательством порядка.

1.9. Профсоюз представляет Администрации право устанавливающие документы, подтверждающие состав профсоюзной организации и его компетенцию, зарегистрированные в установленном законом порядке в уполномоченном органе.

- 1.10.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству и не может ухудшать их положения по сравнению с нормами трудового законодательства.
- 1.11.** Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до работников под подпись в течение 7 дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.
- 1.12.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, в том числе изменения типа образовательного учреждения (казенное, бюджетное, автономное), расторжения трудового договора с руководителем.
- 1.13.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока всего срока проведения указанных мероприятий
- 1.14.** При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.15.** При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ее проведения.
- 1.16.** В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.17.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Брянской области и положениями предшествующего коллективного договора. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеизложенными документами, недействительны и не подлежат применению.
- 1.18.** В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых в соответствии с коллективным договором, непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).
- 1.19.** Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.
- 1.20.** Работодатель обязуется обеспечить гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.
- 1.21.** Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.
- 1.22.** 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.
- 1.23.** Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.24.** Регистрация коллективного договора в администрации муниципального образования осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, государственно-общественного управления образованием, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.
2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.
3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.
4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

1. Предоставлять Профсоюзу по его запросу информацию о численности, составе работников, условиях оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности и (или) штатов работников и другую информацию.

2. Привлекать членов Профсоюза для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, внебюджетного фонда.

3. Обеспечивать:

-участие Профсоюза в работе органов управления Учреждением (Наблюдательный совет), как по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права и затрагивающих интересы работников, так и относящихся к деятельности учреждения в целом;

-осуществление мероприятий по внесению изменений и дополнений в Устав Учреждения в связи с изменением типа учреждения с обязательным участием работников.

4. Своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления профсоюзных органов по устраниению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

5. Решение о возможном расторжении трудового договора с работником, входящим в состав Профсоюза и не освобожденным от основной работы по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст. 81 ТК РФ, принимать только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

2.3. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

-учета мотивированного мнения Профсоюза в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

-согласования (письменного) при принятии решений руководителем с Профсоюзом после проведения взаимных консультаций в целях достижения единого мнения сторон.

2.4. Работодатель с учетом мнения Профсоюза осуществляет:

-принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8, 371, 372 ТК РФ), а именно:

-порядок проведения аттестации, за исключением педагогических работников, в целях установления несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации (ст.81 ТК РФ);

- график отпусков (ст.123 ТК РФ);
- правила и инструкции по охране труда для работников (ст.212 ТК РФ);
- систему оплаты труда учреждения, размеры и условия выплаты иных стимулирующих выплат, оказания материальной помощи, в том числе распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);
- введение, замена и пересмотр норм труда (ст.162 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);
- объем педагогической нагрузки, тарификацию (Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601);
- план и график работ учреждения по выполнению обязанностей педагогических работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний (п.2.3 Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N536);
- оплата труда педагогическому работнику в случае истечения срока действия его квалификационной категории;
- представление на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- сроки представления педагогических работников для прохождения ими аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности;
- порядок создания, организации работы и принятия решений комиссией по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и их исполнения (п.6 ст.45 ФЗ "Об образовании в РФ");
- нормы профессиональной этики педагогических работников;
- расписание занятий;

-введение, а также отмена режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели ранее срока, на который они были установлены (ст.74 ТК РФ);

-решение о возможном расторжении трудового договора с работником в соответствии с пп.2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ;

-привлечение работника к сверхурочной работе (ст.99 ТК РФ), к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

-формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;

-представление к присвоению почетных званий, к награждению отраслевыми наградами и иными наградами;

2.5. Профсоюз обязуется:

1. Способствовать реализации настоящего коллективного договора, сохранению социальной стабильности в трудовом коллективе, строить свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства.

2. Разъяснять работникам положения коллективного договора.

3. Представлять, выражать и защищать социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников – членов Профсоюза в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Представлять во взаимоотношениях с Работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

5. Осуществлять контроль за:

-выполнением Работодателем норм действующего трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора;

-за состоянием охраны труда в Учреждении;

-правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;

-правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников;

-соблюдением порядка аттестации педагогических работников, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности;

-своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;

-правильностью расходования фонда оплаты труда, в том числе фонда стимулирования, экономии фонда оплаты труда, средств, полученных от приносящей доход деятельности и др.

6. Добиваться от Работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с Профсоюзом.

7. Принимать участие в аттестации работников на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

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

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

10. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников.

11. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников – членов Профсоюза.

12. Выступать инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

13. Оказывать членам Профсоюза помошь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

14. Содействовать предотвращению в Учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

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

16. Участвовать совместно с райкомом Профсоюза в организации летнего оздоровления детей работников и обеспечения их новогодними подарками.

17. 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.

18. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза в соответствии с Положением об оказании материальной помощи членам Профсоюза работников народного образования и науки РФ, по решению профкома и его утверждения на заседании Президиума районного комитета Профсоюза, в пределах утвержденной сметы доходов и расходов членских профсоюзных взносов первичной профсоюзной организации.

2.7.Стороны договорились, что решения по вопросам условий и оплаты труда, изменения их порядка и условий, установления компенсационных, стимулирующих и иных стимулирующих выплат работникам, объема педагогической нагрузки, тарификации, утверждения расписания уроков (занятий), режима рабочего времени всех работников в каникулярный период принимаются с учетом мнения (по согласованию) Профсоюза.

2.8. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев.

2.9. Стороны согласились с тем, что работодатель заключает коллективный договор с выборным профсоюзным органом как представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в Российской Федерации и брянской области законодательства и не реже двух раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

III. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

3.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом образовательного учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

При приеме на работу (до подписания трудового договора) Работодатель знакомит соискателя под роспись со следующими документами:

- Уставом образовательной организации;
- Коллективным договором;
- Правилами внутреннего трудового распорядка;

после приема на работу знакомит работника под роспись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью сотрудника.

3.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и работником.

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

3.3. 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 либо иными федеральными законами. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

3.5. При приеме на работу педагогических работников, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок не устанавливается.

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) тренерам-преподавателям устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую деятельность помимо основной работы, устанавливается директором Учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

3.7. Работодатель должен провести предварительную тарификацию и ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

3.8. При установлении учебной нагрузки на новый учебный год тренерам-преподавателям, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах.

3.9. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением:

- изменения организационные или технологические условий труда (сокращение числа групп);
- восстановления на работе учителя, 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;
- возвращения на работу педагогических работников по окончанию длительного отпуска сроком до одного года;

сокращение количества часов работы по базисному учебному плану.

3.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.11. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

3.12. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

3.13. В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений, определенных сторонами условий трудового договора, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательном учреждении работу, соответствующую состоянию его здоровья.

3.14. Увольнение работника по основаниям, предусмотренным п.2 или 3 ч.1 ст.81 ТК РФ, а также прекращение трудового договора с работником по основаниям, предусмотренным п.2, 8, 9, 10 или 13 ч.1 ст.83 ТК РФ 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 состояния его здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него.

3.15. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в следующих случаях:

- переезд работника на новое место жительства;
- зачисление на учебу в образовательную организацию;
- выход на пенсию;
- необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;
- необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи.

3.16. Квалификационные характеристики, содержащиеся в Едином квалификационном справочнике руководителей, специалистов и служащих (раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования»), служат основой для разработки должностных инструкций педагогических работников.

3.17. Работодатель обязуется:

-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). Работодатель направляет проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения (ст. 373 ТК РФ).

-работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 3-х часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

-увольнение членов Профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения профкома (ст.82 ТК РФ).

3.18. При сокращении численности или штата работников и при равной производительности труда и квалификации преимущественное право на оставление на работе наряду с основаниями, установленными частью 2 ст.179 ТК РФ, имеют работники:

- имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении;
- имеющие почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами;
- применяющие инновационные методы работы;
- совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем или является условием трудового договора;
- которым до наступления права на получение пенсии по старости осталось менее трех лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

3.19. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органа местного самоуправления (ч.3 ст.168 ТК РФ).

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников, условия и порядок установления учебной нагрузки педагогических работников регулируется нормами Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014г. №1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговориваемой в трудовом договоре», Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016г. № 536 «Об утверждении Особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», Правилами внутреннего трудового распорядка, учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательного учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников образовательного учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

4.4. Неполное рабочее время — неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также

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

4.5. Составление расписания уроков осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника, чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.6. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу.

4.7. Вопрос возможности отсутствия работников (отдельных работников) на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается руководителем с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

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

4.9. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательного учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом.

4.11. Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

4.12. В других случаях привлечение к работе в выходные дни и праздничные нерабочие дни осуществляется с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации по письменному распоряжению работодателя.

4.13. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, беременных женщин, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

4.14. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в соответствии со ст.153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.15. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательного учреждения. В данный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема нагрузки (педагогической работы)). График работы в каникулы утверждается приказом руководителя с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.16. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах недели.

4.17. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения), в пределах установленного им рабочего времени.

4.18. Работодатель в течение рабочего дня (смены) должен предоставить перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2-х часов и не менее 30 минут, которые в рабочее время не включаются (ст.108 ТК РФ).

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работниками и Работодателем (ст. 108 ТК РФ).

Продолжительность еженедельного непрерывного отпуска не может быть менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отпуск) (ст. 111 ТК РФ).

4.19.Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением работы (должности) и среднего заработка (ст.114, 122 ТК РФ).

4.20. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (ст. 334 ТК РФ).

4.21.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления нового 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 согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124—125 ТК РФ.

4.22. Работодатель предоставляет работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда класса 3.2.; 3.3.; 3.4. ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 7 календарных дней.

Перечень должностей и конкретная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска прилагается.

4.23. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителя образовательного учреждения, его заместителя, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах утвержденного фонда оплаты труда.

Перечень работников образовательного учреждения с ненормированным рабочим днем прилагается (Приложение № 1).

4.24. Работникам предоставляется дополнительные оплачиваемые отпуска:

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 1 календарный день;
- организация работы Центра тестирования ВФСК «ГТО» Трубчевского муниципального района - 1 календарный день.

4.25.Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома, не позднее чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников.

4.26.Работодатель предоставляет работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста 1 сентября в школу;
- в связи с переездом на новое место жительства -3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в случае регистрации брака работника (детей работника) – 3 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 3 календарных дня.

4.27.Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии с Законом Российской Федерации от 12.01.1995г. № 5-ФЗ «О ветеранах»: -вeterанам боевых действий (п. 1(11) ст. 16 Закона РФ, п. 2(4) ст. 16 Закона РФ);

- ветеранам труда (пп. 9, п. 1 ст. 18 Закона РФ);
- военнослужащим, проходившим военную службу в воинских частях, не входивших в состав действующей армии (п.9 ст. 17 Закона РФ);
- лицам, работавшим в тылу, либо награжденным орденами и медалями СССР за самоотверженный труд в период ВОВ (пп. 9 п.1 ст. 19 Закона РФ);
- лицам, направленным на работу в Афганистан в период с декабря 1979 года по декабрь 1989 года (п. 3(3) ст.16 Закона РФ).

4.28. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам – до 14 дней.

4.29. Педагогические работники, в том числе работающие на условиях совместительства, имеют право на длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4.30. Длительный отпуск предоставляется педагогическому работнику по его заявлению и оформляется приказом образовательного учреждения. Работник обязан уведомить работодателя о намерении уйти в длительный отпуск не менее чем за 14 календарных дней.

В исключительных случаях, когда предоставление длительного отпуска работнику может неблагоприятно отразиться на нормальной работе образовательного учреждения, допускается с согласия работника перенос отпуска на более поздний срок.

4.31. Продолжительность отпуска, а также возможность разделения его на части оговаривается работником и работодателем, фиксируется в приказе образовательного учреждения. Работник вправе прервать длительный отпуск и выйти на свое рабочее место, предварительно письменно уведомив работодателя не менее чем за 3 календарных дня.

4.32. В случае временной нетрудоспособности работника длительный отпуск продляется или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

По заявлению работника длительный отпуск может быть присоединен к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

4.33. Ежегодный отпуск за первый год работы, предоставляемый работнику по соглашению сторон до истечения шести месяцев работы (авансом), устанавливается полной продолжительности, определенной для этой должности, и оплачивается в полном размере за исключением случая, когда работник просит предоставить ему только часть отпуска.

4.34. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

4.35. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

4.36. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части (одна из которых не может быть менее 14 календарных дней) допускается по письменному соглашению между работником и работодателем.

4.37. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

4.38. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.39. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

По желанию работника 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.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. В целях повышения социального статуса работников образования, престижа педагогической профессии стороны договорились приоритетным направлением на период действия коллективного договора считать неуклонное повышение и улучшение условий оплаты труда работников, в том числе проведение своевременной индексации их заработной платы, осуществление мер по недопущению и ликвидации задолженности по заработной плате.

5.2. Стороны подтверждают:

1. Заработка плата (оплата труда) – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

2. Заработка плата работников (без учета стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

3. Фонд оплаты труда работников состоит из базовой части фонда оплаты труда, компенсационных и стимулирующих выплат. Выплаты из стимулирующей части фонда оплаты труда работников осуществляются на основании Положения о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников образовательного учреждения, утвержденного приказом руководителя и согласованного с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4. Месячная заработка плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

5. Работники предупреждаются об отсутствии возможности обеспечения их полной учебной нагрузкой и о формах додгрузки другой педагогической работой до установленной им полной нормы не позднее, чем за два месяца. Не допускается выплата заработной платы в размере ниже ставки заработной платы педагогическим работникам, не имеющим полной учебной нагрузки, при условии их додгрузки до установленной нормы часов другой педагогической работой.

6. На тренеров-преподавателей и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая тренеров-преподавателей из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

7. Установленная педагогическим работникам при тарификации заработка плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

8. Заработка плата выплачивается работникам в безналичной форме (перечислением на пластиковые карточки).

Выплата заработной платы работникам производится в соответствии со статьей 136 ТК РФ в установленные дни: 11 и 26 числа ежемесячно.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

5.3. Стороны признают, что заработка плата за работниками сохраняется в полном объеме в пределах утвержденного фонда оплаты труда:

- на период приостановки работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя;

-при невыполнении норм труда (дополнительных обязанностей) по причинам, не зависящим от работодателя и работника.

5.4. Стороны договорились в целях снижения социальной напряженности прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления и размеров оплаты труда.

5.5. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению со ставкой (окладом), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, устанавливает конкретные размеры доплат всем работникам, занятым на работах, предусмотренных указанными перечнями, если в установленном порядке не дано заключение о полном соответствии рабочего места, где выполняется работа, включенная в эти перечни, требованиям безопасности. При этом Работодатель принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда.

5.6. В случаях, когда система оплаты труда работников образовательного учреждения предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в образовательном 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 награждения.

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

5.7. Стороны пришли к соглашению:

- за педагогическими и другими работниками образовательных учреждений, направляемыми или привлекаемыми в период, не совпадающий с их очередным отпуском, для работы в оздоровительных лагерях всех видов, по проведению походов, экспедиций и экскурсий сохраняется заработка плата в полном объеме. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время;

- оплата труда педагогических и других работников, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации;

- оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей периоду, с которым связана отмена учебных занятий (образовательного процесса).

5.8. Оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года

преподавательскую работу, в том числе занятия с кружками, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.9. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты.

5.11. В образовательном учреждении оплата за каждый час работы в ночное время (в период с 22 часов до 6 часов) повышается по сравнению с работой в нормальных условиях в размере не ниже 35 процентов часовой ставки (оклада).

5.12. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы или минимального размера оплаты труда пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства. Оплата сверхурочной работы в заработной плате работника при доведении ее до минимальной заработной платы не учитывается.

5.13. При изменении организационно-правовой формы учреждения, системы, условий, порядка и размеров оплаты труда заработка плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат) не может быть ниже заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до этих изменений, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

5.14. При разработке Положения о компенсационных и иных обязательных выплатах из специальной части фонда оплаты труда, а также стимулирующих доплатах и социальных гарантиях работникам МАУДО «Трубчевская ДЮСШ», определении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принципы доступности, справедливости);
- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (принцип прозрачности).

5.15. Экономия фонда оплаты труда направляется на установление иных стимулирующих выплат, премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в соответствующих локальных нормативных актах учреждения.

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

5.17. 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 одной сто пятидесяти ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм

за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

5.18. Стороны договорились совершенствовать критерии оценки качества работы руководящих, педагогических и других категорий работников учреждения.

VI. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

6. Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательного учреждения.

6.2. Работодатель по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательного учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

-организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников не реже одного раза в три года;

-в случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

-предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. ст. 173, 174, 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности образовательного учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием);

-в первоочередном порядке для повышения квалификации направлять педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году;

-создавать условия для прохождения педагогическими работниками аттестации в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

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

6.5. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 07 апреля 2014 года № 276 «О порядке аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих педагогическую деятельность» и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады и надбавки со дня издания приказа на основании вынесения решения аттестационной комиссии.

Порядок аттестации педагогических работников не предусматривает проведение аттестации руководителей образовательных учреждений, их заместителей и руководителей структурных подразделений.

6.6. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось менее трех лет, Работодатель должен ходатайствовать перед аттестационной комиссией о сохранении квалификационной категории до достижения работником пенсионного возраста.

6.7. Работодатель обязан ходатайствовать перед аттестационной комиссией о продлении действия квалификационной категории после истечения срока ее действия, но не более чем на год, в иных исключительных случаях:

- в случае длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- при переходе в другое образовательное учреждение;
- если работник не подтвердил более высокую заявленную категорию, но подтвердил действующую;
- если до пенсии по возрасту остался один год;
- возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию.

6.8. Работодатель в целях защиты интересов педагогических работников:

- письменно предупреждает работника об истечении срока действия квалификационной категории не позднее чем за 3 месяца;
- осуществляет подготовку представления на педагогического работника для аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности с учетом мотивированного мнения профкома;
- направляет педагогического работника на курсы повышения квалификации (переподготовку) в случае его признания в результате аттестации по представлению работодателя не соответствующим занимаемой должности, или предоставляет по возможности другую имеющуюся работу, которую работник может выполнять.

VII. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

7. Работодатель обязуется:

7.1. Уведомлять выборный орган первичной профсоюзной организации в письменной форме о сокращении численности или штата работников 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 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.

Стороны договорились считать критериями массового высвобождения работников:

- ликвидация образовательного учреждения, его филиала независимо от количества работающих;
- одновременное высвобождение 20% и более работников образовательной организации.

В случае ликвидации уведомление должно содержать социально-экономические обоснования.

7.2. Ликвидация образовательного учреждения при наличии обучающихся допускается по окончанию учебного года.

7.3. Массовое увольнение педагогических работников по инициативе работодателя в образовательном учреждении в связи с сокращением численности или штата допускается только по окончанию учебного года.

7.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

7.5. Увольнение работников - членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п.3, п.5, ст. 81 ТК РФ производить по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации (ст. 82 ТК РФ).

7.6. Стороны договорились, что:

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

-лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в образовательном учреждении свыше 10 лет;

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-награжденные государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-председатель первичной профсоюзной организации;

-молодые педагоги, имеющие трудовой стаж менее двух лет.

7.6.2. 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.

7.6.3. Работникам, высвобожденным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

7.6.4. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

VIII. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

8. Работодатель обязуется:

8.1. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда из всех источников финансирования, включая специальную оценку условий труда, в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление образовательным учреждением муниципальных услуг.

8.2. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ) и Рекомендациями Министерства образования и науки Российской Федерации от 25.08.2015 №12-1077.

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда в соответствии с письмом Минобрнауки России от 08.08.2017 г. №12-753 «О направлении перечня по охране труда».

8.3. Проводить со всеми поступающими, а также переведенными на другую работу работниками образовательного учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья работников, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников образовательного учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывает их с профкомом.

Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств образовательного учреждения.

8.5. Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 1 октября 2008г. № 541н «Об утверждении Типовых норм бесплатной выдачи сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам сквозных профессий и должностей всех отраслей экономики, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением».

Перечень должностей и нормы выдачи работникам специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты Приложение № 2.

8.6. Обеспечить работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с приказом Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 17 декабря 2010 г. № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»).

Перечень должностей и нормы выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств Приложение № 3.

8.7. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

8.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательного учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.10. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

Предусмотреть выплату денежной компенсации семье работника, погибшего в результате несчастного случая на производстве, исходя из имеющихся возможностей, если несчастный случай на производстве произошел не по вине работника.

8.12. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.13. Создать в образовательном учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.14. Осуществлять совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.15. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении. В

случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.17. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

8.18. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.19. При численности работников в учреждении более 50 человек ввести должность специалиста по охране труда (ст.217 ТК РФ).

8.20. Реализовывать мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта, в том числе организует и проводит физкультурные и спортивные мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

8.21. Организовывать 1 раз в год проведение общего собрания с участием медицинского работника.

8.22. Работники обязуются:

1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

3. 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.

4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

5. Извещать немедленно руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.23. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

-организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательного учреждения;

-проводить работу по оздоровлению работников и их детей.

8.24. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство работ (услуг). Работник не несёт расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

IX. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников (ст.165 ТК РФ) в следующих случаях:

-при исполнении государственных или общественных обязанностей (статьи 170-172 ТК РФ);

-при вынужденном прекращении работы не по вине работника (статья 178 ТК РФ);

-при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

-в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

9.2. Стороны договорились, что работодатель:

- ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство);
- создает условия для доступа работников к информационным системам и информационно-телекоммуникационным сетям, в том числе к ресурсам библиотечного фонда образовательного учреждения;
- создает необходимые условия для работы медицинского подразделения в целях охраны и укрепления здоровья работников
- оказывает материальную помощь работникам в случаях проведения платных операций, приобретения дорогостоящих лекарственных препаратов;
- оказывает материальную помощь работникам, пострадавшим от стихийных бедствий (пожаров, наводнений и др.), несчастных случаев на производстве в соответствии с Положением об оказании материальной помощи.

9.3. Профсоюз обязуется:

- изучать социально-бытовые условия работников, оказывать помощь в решении социально-бытовых проблем, оказывать содействие членам Профсоюза в решении жилищных и других социальных вопросов;
- создавать банк данных о малообеспеченных сотрудниках, включая тяжелобольных, одиноких матерей, работников, имеющих трех и более детей, одиноких пенсионеров и других социально незащищенных лиц, с целью оказания адресной социальной поддержки;
- проводить работу по организации отдыха и лечения сотрудников и их детей;
- оказывать материальную помощь членам Профсоюза из средств профсоюзного бюджета;
- вести учет нуждающихся в санаторном лечении и отдыхе;
- оказывать юридическую помощь по социально-бытовым вопросам членам Профсоюза безвозмездно;
- осуществлять контроль соблюдения Работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового законодательства;
- осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы.

9.4. При появлении новых рабочих мест в образовательном учреждении, в т. ч. и на определенный срок, приоритет в приеме на работу предоставляется работникам, добросовестно работавшим в нем, ранее уволенным из образовательного учреждения в связи с сокращением численности или штата.

X. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ МОЛОДЕЖИ И ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

10.1. Стороны:

1. Гарантируют предоставление молодым работникам предусмотренных законом социальных льгот и гарантий.
2. Способствуют созданию в учреждении совета молодых педагогов.
3. Практикуют институт наставничества.
4. Предоставляют общедоступную бесплатную юридическую помощь молодым работникам по всему кругу вопросов законодательства о труде.

10.2. Стороны договорились:

1. Содействовать прохождению аттестации молодых специалистов.
2. Предоставлять оплачиваемые дополнительные дни отдыха (выходные дни) отцу при выписке новорожденного из роддома, оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере 1500 рублей.

3. Проводить работу по упорядочению режима работы молодых тренеров-преподавателей с целью создания условий для их успешной психолого-педагогической адаптации, высвобождения времени для профессионального роста.

10.3. Работодатель обязуется:

1. В соответствии с Положением по оплате труда работников образовательного учреждения устанавливать повышающий коэффициент к ставке заработной платы (окладу) молодым специалистам, впервые приступившим к работе после окончания учреждений высшего или среднего профессионального образования, в размере 0,3 за фактическую нагрузку в течение трех лет.

2. Выплачивать выпускникам образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, впервые прибывшим на работу в образовательные учреждения единовременное пособие в размере пяти должностных окладов и подъемные в размере одного оклада в соответствии с постановлением администрации Трубчевского муниципального района от 04.09.2017г. № 686 «О выплатах молодым специалистам, прибывшим на работу ...»

3. Вводить дополнительные меры поддержки, поощрения молодых работников, добившихся высоких показателей в труде и активно участвующих в деятельности учреждения и профсоюзной организации (Закалендарных дня к оплачиваемому отпуску).

10.4. Статус молодого специалиста возникает у выпускника учреждения профессионального образования со дня заключения с ним трудового договора и действует в течение трех лет со дня окончания образовательной организации высшего образования и (или) профессиональной образовательной организации.

Молодым специалистом также признается работник, находящийся в трудовых отношениях с работодателем и впервые приступивший к работе в педагогической должности после окончания учреждения высшего или профессионального образования.

Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается (на срок до трех лет) в следующих случаях:

- призыв на военную службу или направление на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- переход работника в другое образовательное учреждение РФ;
- направление в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации на срок не более трех лет;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

XI. ТРУДОВОЙ ПОРЯДОК И ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

11. Стороны пришли к соглашению в том, что:

11.1. Работодатель обязан в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины (статья 189 ТК РФ).

11.2. Работодатель поощряет работников, добросовестно исполняющих трудовые обязанности (объявляет благодарность, выдает премию, награждает подарком, почетной грамотой, представляет к правительенным, отраслевым наградам) (статья 191 ТК РФ).

11.3. Работодатель имеет право применить дисциплинарные взыскания за совершение дисциплинарного проступка, т.е. неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям (статья 192 ТК РФ).

11.4. Работник обязан соблюдать трудовую дисциплину в соответствии с трудовым законодательством, локальными актами образовательного учреждения.

ХII. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

12. Стороны договорились о том, что:

12.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

12.2. Выборный орган первичной профсоюзной организации осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

12.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

12.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п. 2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.5. Работодатель обязан предоставить выборному органу первичной профсоюзной организации безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет) (ст. 377 ТК РФ).

12.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Перечисление средств производится в полном объеме с расчёта счёта учреждения одновременно с выдачей банком средств на заработную плату в соответствии с платёжными поручениями учреждения.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель ежемесячно перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

12.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда председателю первичной профсоюзной организации за дополнительную работу, связанную с развитием, совершенствованием социального партнерства в образовательном учреждении, за работу не входящую в круг основных обязанностей и повышающую авторитет образовательного учреждения в размерах, определенных Положением о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

12.8. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов выборного органа первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

12.9. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

12.10. Работодатель предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

12.11. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда

оплаты труда работников, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

12.12. Взаимодействие руководителя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);

учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);

согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выборного органа первичной профсоюзной организации выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение. В случае если мнение выборного органа первичной профсоюзной организации не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон;

согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

12.13. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

-установление системы оплаты труда;

-составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;

-принятие Правил внутреннего трудового распорядка;

-составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);

-установление сроков выплаты заработной платы работникам;

-привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);

-привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);

-установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

-принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);

-определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

-утверждение должностных обязанностей работников;

-определение сроков проведения специальной оценки условий труда;

-представление к отраслевым и государственным наградам;

-изменение существенных условий трудового договора.

12.14. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

-сокращение численности или штата работников организации;

-несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

-однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));

-нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие

последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа), либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

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

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплат стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- принятие Положений о дополнительных отпусках.

12.16. С согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации.

12.17. С согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение членов выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по основаниям:

- сокращение численности или штата работников организаций (п.2 ст.81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2, 3 или 5 ч.1 ст.81 ТК РФ, председателя выборного органа первичной профсоюзной организации и его заместителей, не освобожденных от основной работы, производиться в порядке установленным ст.374 ТК РФ.

12.18. Стороны обязуются рассматривать и решать возникшие конфликты и разногласия в соответствии с законодательством.

12.19. Стороны подтверждают: в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» Профсоюз вправе требовать привлечения к дисциплинарной ответственности должностных лиц, нарушающих законодательство о труде, не выполняющих обязательств, предусмотренных коллективным договором.

12.20. Члены Профсоюза, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия Профсоюза 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);

12.21. Работа в качестве председателя профсоюзной организации и в составе профкома признается значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников, конкурсном отборе на замещение руководящих должностей и др.

XIII. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

13. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

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

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации, в размере, установленном данной первичной профсоюзной организацией.

13.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе за расходованием средств фонда заработной платы, предоставления работникам отпусков и их оплаты, установлением, изменением норм труда (тарификации), охраной труда и т.д.

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

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

13.5. Участвовать в работе комиссий образовательного учреждения по распределению стимулирующей части фонда оплаты труда, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

13.6. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательного учреждения.

13.7. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательном учреждении.

XIV. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14. Стороны договорились, что:

14.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами и их представителями.

14.2. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников образовательного учреждения.

14.3. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

14.5. 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.

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

14.7.Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением положений коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействие) в соответствии с действующим законодательством.

14.8.Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

14.9. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

Приложение 1

Перечень должностей работников МАУДО «Трубчевская ДЮСШ»
с ненормированным рабочим днем

№ п/п	Должность	Количество календарных дней
1	директор	5 дней
2	заместитель директора по АХЧ	5 дней
3	администратор	5 дней
4	тренер-преподаватель	5 дней

Приложение 2

Перечень должностей и нормы выдачи работникам специальной одежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование профессий и должностей	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	дворник	Костюм х/б или из смешанных тканей	1
		Фартук х/б	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Плащ непромокаемый	1 на 3 года
		Сапоги утепленные	1 пара на 2 года
		Куртка на утепленной подкладке	1
2	Оператор газовой котельной - вахтер	Костюм х/б или из смешанных тканей	1
3	Рабочий по обслуживанию	Костюм х/б или брезентовый	1
		Рукавицы брезентовые	4 пары
		Перчатки с полимерным покрытием	4 пары
		Сапоги резиновые	1 пара
		Куртка на утепленной подкладке	1
		Сапоги утепленные	1 пара на 2 года
		Респиратор	1
4	Уборщица	Халат х/б или из смешанных тканей	1
		Рукавицы комбинированные	6 пар
		Перчатки резиновые	2 пары
		Обувь	2 пары

Приложение №3

Перечень должностей и нормы выдачи работникам смывающих и обезвреживающих средств

1. Уборщица**1.1.уборка служебных и производственных помещений**

№	Наименования материала	Единица измерения	Норма расхода для помещения	
			служебных	производственных
1	Стиральный порошок	кг.	0,5 на месяц	1,0 на месяц
2	Средство для дезинфекции «Жавель»			
3	Средство для чистки окон, дверей	кг.	0,5 на месяц	
4	Мыло туалетное	кг.	0,2 на месяц	0,6 на месяц
5	Мыло хозяйственное	кг.	0,25 на месяц	0,4 на месяц
6	Веники	шт.	1 на 6 месяцев	1 на 6 месяцев
7	Щетка для мытья стен	шт.	1 на 6 месяцев	1 на 6 месяцев
8	Щетка для мытья пола	шт.	1 на 3 месяца	2 на 3 месяца
9	Щетка-сметка	шт.	3 на 12 месяцев	3 на 6 месяцев
10	Совок для сбора мусора	шт.	1 на 6 месяцев	1 на 6 месяцев
11	Ведро металлическое	шт.	1 на 12 месяцев	1 на 12 месяцев
13	Ведро пластмассовое	шт.	1 на 6 месяцев	1 на 6 месяцев
14	Мешки для мусора	рул.	6 на 1 месяц	6 на 1 месяц
15	Ткань протирочная	кг.	1 на месяц	1 на месяц
16	Полотно нетканое	кг.	2 на месяц	1 на месяц

Примечание: В отсутствии моющих и чистящих средств, инвентаря и инструмента, указанных в нормах, разрешается их замена на аналогичные.

1.2. уборка санузлов и туалетов

№	Наименования материала	Единица измерения	Норма расхода для помещения
1	Мыло туалетное	шт.	0,2 на месяц
2	Стиральный порошок на 1 прибор	кг.	0,2 на месяц
3	Щетка для мытья стен	шт.	1 на 12 месяцев
4	Щетка для мытья пола	шт.	1 на 12 месяцев
5	Хлорная известь (хлорамин, белизна) на 1 прибор	кг.	0,2 на месяц
6	Ерши для унитаза на 1 прибор	шт.	1 на 6 месяцев
7	Ведро пластмассовое	шт.	1 на 12 месяцев
	Ведро металлическое	шт.	1 на 12 месяцев
8	Средство для чистки сантехники на 1 прибор	кг.	0,2 на месяц
9	Совки для сбора мусора	шт..	1 на 12 месяцев
10	Ткань протирочная	кг.	1 на месяц
11	Освежитель воздуха	л.	0,5 на 1 месяц
12	Мешки для мусора	рул.	1 на месяц
13	Мыло туалетное на 1 умывальник	шт.	0.2. на месяц

Примечание: к приборам относятся: умывальник, писсуар и унитаз

2.Дворник**2.1. уборка территории**

№	Наименования материала	Единица измерения	Норма расхода
1	Лопата штыковая	шт.	1 на 12 месяцев
2	Лопата совковая	шт.	1 на 12 месяцев
3	Скребок для удаления льда	шт.	1 на 12 месяцев
4	Метла	шт.	1 на 12 месяцев
5	Совки для сбора мусора	шт.	1 на 12 месяцев
6	Ведро металлическое	шт.	1 на 24 месяцев