

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНО КАЗЕННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ
ШКОЛА
ПГТ ОПАРИНО КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

От работодателя:

Директор

Е. И. Говорова



«29» апреля 2019 г.



От работников:

представитель трудового
коллектива

С.В. Жолобов


«29» апреля 2019 г.

2019 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально трудовые отношения в Муниципальном образовательном казенном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школой пгтОпарино Кировской области.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников школы и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: с одной стороны - работники МОКУ ДО ДЮСШ пгт Опарино в лице их представителя тренерский совет, с другой стороны - работодатель в лице его представителя – директора МОКУ ДО ДЮСШ пгтОпарино.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МОКУ ДО ДЮСШ пгтОпарино.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости в порядке, установленном сторонами при его заключении.

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

1.11. Пересмотр обязательств сторон настоящего договора возможен только по обоюдному согласию сторон и не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, предусмотренных ранее действовавшими обязательствами.

1.12. В досудебном порядке спорные вопросы по развитию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами с помощью переговоров.

1.13. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.14. Настоящий коллективный договор действует в течение 3-х лет со дня подписания.

1.15. Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально - экономические гарантии работников и не ограничивает права работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и распоряжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Трудовой договор заключается с работниками в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передаётся работнику, другой хранится у работодателя в личном деле работника. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя в личном

деле работника.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу.

2.4. Трудовой договор с работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения.

2.5. В трудовом договоре указываются его реквизиты, а также оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, условия оплаты труда, компенсации и др. Условия трудового договора, определенные сторонами, могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Объем учетной нагрузки педагогического работника определяется тарификацией на начало учебного года и устанавливается не менее одной ставки и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

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

2.7. Объем учебной нагрузки в пределах одной ставки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении её на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов, предусмотренных учебным планом.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях рассматривается как изменение условий труда. Об указанных изменениях работник должен быть поставлен в известность не позднее, чем за 2 месяца.

2.8. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребёнком, до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

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

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определённой специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, затрагивающими права работника.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (главе 13 ,ст. 288,336 ТК РФ)

2.13. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79.ТК РФ). Обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее, чем за 3 дня до выхода.

2.14. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя в период

временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке не допускается.

2.15. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения обязательной аттестации на соответствие занимаемой должности аттестационной комиссией МОКУ ДО ДЮСШ пгт Опарино.

2.16. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников- при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- имеющие длительный (свыше 15 лет) стаж непрерывной работы в учреждении;
- одинокие матери и отцы, имеющие детей до 16 лет.

2.17. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.18. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее, чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является высвобождение 7 работников в течение 90 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.19. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства (ст. 178 ТК РФ).

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

- Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров для нужд учреждения.

- Работодатель по согласованию с профкомом первичной профсоюзной организации определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

3.2. Работодатель и работник обязуются:

3.2.1. В случае необходимости в переподготовке кадров для учреждения, по решению работодателя, для дальнейшего успешного функционирования муниципального учреждения организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) 1 раз в 3 года за счет средств учреждения

3.2.2. При направлении работника в командировку для повышения квалификации работодатель обязан возместить работнику расходы на проезд в размере стоимости проезда к месту командировки и обратно транспортом общего пользования, по найму жилого помещения со дня прибытия и по день выезда, и суточные расходы за все календарные дни командировки, в том числе и за дни отъезда и приезда, дни нахождения в пути (ст.168 ТК).

3.2.3. Работник в течение трех календарных дней после возвращения с командировки обязан предоставить авансовый отчет об израсходованных средствах, с приложением документов о найме жилья и расходов на проезд.

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-177 Трудового кодекса РФ, работникам, совмещающим работу с обучением, и получающим соответствующее образование впервые.

3.2.5. Работникам, получающим второе профессиональное образование, соответствующего уровня предоставлять для обучения отпуска, без сохранения заработной платы.

3.2.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.2.7. Аттестации не подлежат:

- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- педагогические работники, находящиеся в длительном отпуске сроком до одного года.

3.2.8. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков, или с письменного согласия работников данной категории через один год.

3.2.9. Заместитель директора и педагогические работники освобождаются от процедуры прохождения аттестации по представлению работодателя в случаях:

- наличия государственных наград, полученных за достижения в педагогической деятельности;
- наличия ученой степени кандидата и доктора наук;
- получения отраслевых знаков отличия за последние 5 лет;

3.2.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более двух лет, допускается сохранение квалификационных категорий до достижения работниками пенсионного возраста.

3.2.11. Продление срока действия квалификационной категории допускается после истечения срока ее действия, но не более чем на один год в случаях:

- длительной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком при выходе на работу;
- окончания длительного отпуска сроком до одного года;
- если работник был призван в ряды Российской Армии;
- иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию

3.2.12. Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты приказа Министерства образования Кировской области.

3.2.13. Соответствие занимаемой должности педагогическому работнику устанавливается со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, независимо от даты приказа аттестационной комиссии МОКУ ДО ДЮСШ пгт Опарино.

3.2.1. Предоставлять педагогическим работникам по возможности, исходя из учебной нагрузки, один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, в который они могут не присутствовать на рабочем месте. В случае проведения в этот день общих собраний работников, педагогических и методических советов, общешкольных мероприятий, работник обязан принять в них участие.

IV. Рабочее время и время отдыха

4. Стороны пришли к соглашению:

4.1. Режим рабочего времени МОКУ ДО ДЮСШ пгт Опарино определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, а также расписанием учебно-тренировочных занятий, календарным планом спортивно-массовых мероприятий, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников, возлагаемые на них Уставом МОКУ ДО ДЮСШ пгт Опарино.

4.2. Начало работы учреждения в 8.00, окончание в 18.00, перерыв на обед с 12.00 до 13.00

4.3. Продолжительность рабочего времени:

- для педагогических работников устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Рабочее время педагогических работников в период учебно-тренировочных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера-преподавателя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала.

- продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных выше, составляет - 40 часов в неделю.

4.4. Устанавливается шестидневная рабочая неделя. Выходной день - воскресенье.

4.5. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работа в сверхурочное время компенсируется другим днем отдыха. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

4.6. Работодатель обязуется предоставлять дополнительные дни отдыха (ст.101 ТК РФ) работникам за ненормированный рабочий день.

4.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работника для работы в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с его письменного согласия и при наличии письменного распоряжения руководителя.

Работа в выходной день компенсируется другим днем отдыха.

4.8. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременным женщинам;
- одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка - инвалида – до 18 лет);
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением;
- лицам моложе 18 лет.

4.9. Очередность предоставления ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.10. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

4.11. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляется только с согласия работника и по письменному распоряжению работодателя. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при

предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

4.12. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы

4.13. Стороны договорились, что работодатель с учетом финансовых возможностей за счет имеющихся собственных средств, предоставляет кратковременный дополнительный оплачиваемый отпуск в случаях:

- работы без больничных листов – 2 календарных дня;
- длительный стаж работы в данном учреждении (свыше 15 лет) - 3 календарных дня.

4.14. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке и с сохранением однодневного заработка в следующих случаях:

- смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дня;
- проводов детей на военную службу – 2 календарных дня;
- бракосочетания – 2 календарных дня;
- родителям первоклассников, родителям выпускников – один календарный день;
- работникам в день рождения – один календарный день;
- для работников с шестидневной рабочей неделей перед праздником «Троица» - один календарный день «суббота»;

4.15. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в случаях:

- празднования свадьбы детей – до 5 календарных дней;
- тяжелого заболевания близкого родственника – 2 календарных дня;
- при переезде – 3 календарных дня.

4.16. Работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда, предоставляется право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, на основании проведения аттестации рабочих мест (специальной оценки рабочих мест).

4.17. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления работника, помимо лиц, указанных ст. 128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны - 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту- 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году), родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 12 календарных дней в году.

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

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, при увольнении денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается в размере среднего заработка за полную продолжительность отпуска.

4.19. Оплату отпуска производить не позднее, чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки отпуск согласно заявлению работника переносится до получения денежного расчёта.

4.20. Установить за совмещение профессий (должностей), расширение зон

обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50 %.

4.21. Применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.

4.22. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, считать рабочим временем педагогических и других работников учреждения, с привлечением педагогических работников в эти периоды к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, в соответствии с утвержденным графиком работы.

4.23. Стороны договорились:

4.23.1. Работник имеет право в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

4.23.2. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

4.23.3. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его полномочного представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.

4.23.4. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

V. Оплата и нормирование труда

Оплата труда работника – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты, доплаты и надбавки компенсационного характера и стимулирующие выплаты, устанавливаемые трудовым договором в соответствии с действующей системой оплаты труда.

Стороны договорились:

5.1. Оплата труда в Муниципальном образовательном казенном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе пгт Опарино Кировской области осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда. Положение об оплате труда разрабатывается и утверждается руководителем учреждения по согласованию с начальником РУО администрации Опаринского района

5.2. Положение об оплате труда разрабатывается на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных, казенных учреждений образования Опаринского района; профессиональных квалификационных групп должностей работников образования нормой часов педагогической работы (приказ Министерства образования и науки РФ № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой, компенсационной и стимулирующей части.

5.4. Ставка заработной платы педагогических работников устанавливаются в зависимости:

- от профессиональной квалификационной группы «Должности педагогических работников»;

5.5. Из общего фонда оплаты труда устанавливать дополнительные выплаты педагогическим работникам в случае уменьшения размера базовой части оплаты труда

по сравнению с размером заработной платы педагогов до введения новой системы оплаты труда при условии сохранения объема их должностных обязанностей и выполнения ими работ той же квалификации.

5.6. Система установления компенсационных выплат включает в себя:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными и иным особыми условиями труда;
- выплата при совмещении профессий (должностей);
- выплата за расширение зон обслуживания;
- выплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором,
- выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- выплата за работу в ночное время;
- выплата в местностях с особыми климатическими условиями

Выплаты компенсационного характера устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 30.01.2013. № 8 «Об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений».

Размеры выплат компенсационного характера, устанавливаемые в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, определяются путем умножения размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Установленные выплаты компенсационного характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Размеры и условия установления выплат компенсационного характера конкретизируются в трудовых договорах работников.

5.7. В целях поощрения работников к повышению результативности и качества труда в учреждении устанавливаются выплаты стимулирующего характера в соответствии с перечнем видов выплат стимулирующего характера, утвержденным постановлением Правительства Кировской области от 30.01.2013. № 8 «Об оплате труда работников муниципальных казенных учреждений»:

- выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты за качество выполняемых работ;
- выплаты за стаж непрерывной работы;
- выплаты за наличие квалификационной категории;
- выплаты за наличие ученой степени и почетного звания;
- выплаты за работу в учреждениях (структурных подразделениях), расположенных в сельских населенных пунктах;
- персональный повышающий коэффициент к окладу;
- повышающий коэффициент к окладу по занимаемой должности;
- премиальные выплаты;
- ежемесячная выплата в размере 1 тысячи рублей педагогическим работникам дополнительного образования;
- ежемесячные выплаты в размере 1 тысячи рублей педагогическим работникам, имеющим высшую квалификационную категорию.

Выплаты стимулирующего характера вводятся на определенный период времени (месяц, четверть, квартал, полугодие) в течение соответствующего календарного года.

Выплаты стимулирующего характера производятся по решению директора школы в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников ДЮСШ, а также доходов от оказания платных услуг к иной приносящей доход деятельности.

Размеры выплат стимулирующего характера устанавливаются в процентах или в виде повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы.

Размеры выплат определяются путем умножения размера оклада, (должностного оклада), ставки заработной платы работника на размер выплаты в процентах от оклада (должностного оклада), ставки заработной платы.

Установленные выплаты стимулирующего характера не образуют новый оклад (должностной оклад), ставку заработной платы и не учитываются при начислении иных стимулирующих и компенсационных выплат.

Выплаты стимулирующего характера работникам устанавливаются с учетом статьи 129 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.8. Распределение стимулирующей части фонда оплаты труда педагогических работников и работников в целом, осуществляется комиссией по рассмотрению вопросов оплаты труда МОКУ ДО ДЮСШ пгт Опарино по представлению руководителя учреждения.

Руководитель обязуется:

5.8.1. Выплачивать работникам заработную плату в денежной форме путем безналичным перечислением на счет работника через сбербанк онлайн России дополнительный офис №4092/ 038 Лузского отделения № 4092 сбербанка России (ПАО) или по ведомости по заявлению работника не реже, чем каждые полмесяца в следующем порядке : с 27 по 28 число текущего месяца – аванс за первую половину месяца и с 12 по 13 число месяца, следующего за отработанным - зарплата за отработанный месяц. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём заработная плата выплачивается накануне этого дня.

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

5.8.2. Обеспечивать выплату минимального размера оплаты труда.

5.8.3. За время каникул, являющееся рабочим временем, педагогическим работникам заработная плата выплачивается в том размере, какой была установлена до каникул.

5.9. Работникам, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения сохраняется средняя заработная плата.

5.10. Расчет средней заработной платы работника производить исходя из фактически начисленной ему заработной платы и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата. При этом, календарным месяцем считается период с 1-го по 30-е (31-е) число соответствующего месяца включительно (в феврале - по 28 -е (29-е) число включительно).

5.11. Работодатель обязуется обеспечивать:

- извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается бухгалтерией в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

5.12. Работодатель выплачивает за счет средств бюджета МОКУ ДО ДЮСШ пгт Опарино пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2006 года №225 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

5.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель МОКУ ДО ДЮСШ пгт

Опарино.

5.14. Удержания из заработной платы возможны в случаях, предусмотренных ст. 137 ТК РФ. Заработная плата, излишне выплаченная работнику (в том числе при неправильном применении законов или иных нормативных актов) не может с него взыскаться за исключением случаев:

- счетной ошибки;
- если признана вина работника в невыполнении норм труда;
- если зарплата была излишне выплачена работнику в связи с ненормированными действиями, установленными судом.

5.15. Порядок использования в учреждении внебюджетных средств и средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности, устанавливается Положением о платных услугах в МОКУ ДО ДЮСШ пгт Опарино.

5.16. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливать исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Учебную нагрузку на новый учебный год тренеров-преподавателей по видам спорта и других работников, устанавливать руководителем учреждения. Эту работу завершать до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Знакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с объемом занятости на новый учебный год в письменном виде.

Объем занятости, установленный тренерам-преподавателям по видам спорта в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

Занятость тренера-преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливать на общих основаниях и передавать на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

Занятость на выходные, нерабочие и праздничные дни не планировать.

5.17. Уменьшение или увеличение занятости тренера-преподавателя по инициативе работодателя в течение учебного года по сравнению с занятостью, оговоренной в трудовом договоре и приказе руководителя учреждения, возможны только в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения занятости в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной занятости в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении не все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего этот объем занятости;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

5.18. Установить оплату в следующих размерах:

- за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника производить доплаты к базовой

части заработной платы. Конкретный размер доплаты каждому работнику определять соглашением сторон трудового договора, в пределах экономии средств на оплату труда, но не менее 50%.

5.19. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере $1/200$ действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.

Работодатель возмещает весь неполученный работниками заработок в связи с приостановкой работы по причине задержки выплаты зарплаты.

Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

5.20. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя или его представителя о начале простоя, оплачивается из расчета не ниже средней заработной платы.

5.21. Ежемесячно выдавать всем работникам перед получением заработной платы расчетные листки.

5.22. За выполнение работы, не свойственной должностным обязанностям, производить выплаты доплат согласно трудовому договору или предоставлять дополнительный день отдыха по договоренности с работником.

5.23. В день увольнения производить выплату всех сумм, причитающихся работнику.

5.24. Принять список работников, занятых на работах с вредными условиями труда, на основании результатов аттестации рабочих мест за которые установить доплаты.

5.25. О введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда извещать работников не позднее, чем за два месяца.

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

5.27. Изменение размера заработной платы производится:

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

5.28. При уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года по независящим от тренера-преподавателя причинам до конца учебного года выплачивать:

- заработную плату за фактическое число часов, если оставшаяся нагрузка выше установленной нормы за ставку;
- заработную плату в размере ставки, если оставшаяся нагрузка ниже установленной нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой;
- заработную плату, установленную до снижения учебной нагрузки, если она была установлена ниже нормы за ставку и если его невозможно догрузить другой педагогической работой.

5.29. Изменение оплаты труда и размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего

- стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
 - извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца

VI. Социальные льготы, гарантии и компенсации

6.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в высших учебных заведениях.

6.2. Установить надбавку к должностному окладу за почетные звания в размере, согласно «Положения об оплате труда работников МОКУ ДО ДЮСШ пгт Опарино.

6.3. Своевременно и полностью перечислять страховые взносы всех работников в Пенсионный фонд РФ.

6.4. Выделять средства из внебюджетного фонда для организации профессиональных праздников и спортивно – оздоровительных мероприятий.

6.5. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

6.6. Прохождение медицинских осмотров работников:

- предварительный (при поступлении на работу) проводится за личный счет работника;
- периодический, в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний проводится за счет бюджетных средств учреждения.

6.7. Выплату компенсации заместителю директора по учебно-воспитательной и педагогическим работникам, в том числе вышедшим на пенсию и имеющим стаж педагогической работы на момент выхода на пенсию не менее 10 лет, в размере 100% фактически произведенных расходов на оплату жилых помещений, отопления и освещения согласно ст. 47 273-ФЗ от 26.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации».

6.8. Выплачивать за счет средств бюджета МОКУ ДО ДЮСШ пгт Опарино пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с Федеральным Законом от 29.12.2006 года №225 – ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

6.9. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина, Работодатель при обработке персональных данных работника обязан соблюдать следующие общие требования:

- обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе;
- при определении объема и содержания обрабатываемых персональных данных работника, работодатель должен руководствоваться Конституцией РФ, ТК РФ и иными федеральными законами;
- все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника возможно получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных, а также о характере подлежащих получению персональных данных и последствиях отказа работника, дать письменное согласие на их получение;
- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника

о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации Работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его письменного согласия;

- Работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профсоюзной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами РФ;
- при принятии решений, затрагивающих интересы работника, Работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;
- защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена Работодателем за счет его средств, в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами РФ;
- работники не должны отказываться от своих прав на сохранение и защиту тайны.

6.10. Порядок хранения и использования персональных данных работников устанавливается Работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов РФ.

6.11. Работодатель обязуется своевременно перечислять страховые взносы в размере определенном законодательством, в Фонд социального страхования и на обязательное медицинское страхование.

6.12. Работодатель обязуется осуществлять мероприятия, направленные на снижение заболеваемости и травматизма.

VII. Охрана труда и здоровья

7. Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда на основе организационно-технических и санитарно-гигиенических мероприятий, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого плана ежегодно заключать Соглашение по охране труда в установленном порядке с определением в нём организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.2. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.3. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда (Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 24 января 2014 г. N 33н «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда. Классификатора вредных и (или) опасных производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению») и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

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

7.5. Обеспечивать своевременную бесплатную выдачу специальной одежды и обуви, а также других специальных средств индивидуальной и коллективной защиты, дезинфицирующих веществ в соответствии с установленными нормами количества и качества, Правилами обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты.

7.6. Обеспечить обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством.

7.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и

случаев профессиональных заболеваний, произошедших с работниками, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, «Положением о расследовании несчастных случаев на производстве», действующим законодательством.

7.8. Обеспечивать своевременную разработку нормативных материалов по охране труда, правил, инструкций. (ст. 212 ТК РФ).

7.9. Обеспечить гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, предусмотренные законодательством РФ.

7.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.11. В случае отказа работников от работы при возникновении опасности для их 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.

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

7.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место. (ст.212 ТК РФ).

7.14. Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда и техники безопасности в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры по их устранению.

7.15. Обеспечить прохождение бесплатных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

7.16. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника: не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 76 ТК РФ)

VIII. Контроль за выполнением коллективного договора

8. Стороны договорились:

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

10.2. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.3. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

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

10.6. Настоящий коллективный договор работодатель доводит до сведения работников под роспись в течение 7 дней с момента подписания его представителями сторон.

10.7. Работодатель знакомит с настоящим коллективным договором вновь принятых работников.