

Муниципальное казенное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа» Альменевского района Курганской области

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
на период с ____ ноября 2020 по ____ ноября 2023 гг.
(на 3 года)

Юридический адрес: 641130, Курганская область, Альменевский р-н, с.Альменево, улица
Ленина. 103

Фактический адрес: 641130, Курганская область, Альменевский р-н, с.Альменево, улица
Ленина. 103

Контактный телефон: 8 (35242) 9-88-09

Содержание

Раздел	Наименование раздела	Страницы
1	Общие положения	3
2	Предмет договора	3
3	Трудовые отношения	3-7
4	Оплата труда	7-11
5	Рабочее время и время отдыха	11-14
6	Гарантии занятости работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров	14-16
7	Условия и охрана труда	16-19
8	Социальные гарантии, льготы, компенсации	19-23
9	Механизмы социального партнерства и гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза	23-26
10	Контроль за ходом выполнения коллективного договора и ответственность за его реализацию	26
11	Заключительные положения	27
Приложение 1	Штатное расписание	
Приложение 2	Правила внутреннего трудового распорядка	
Приложение 3	Положение об оплате труда	
Приложение 4	Соглашение по охране труда	
Приложение 5	Перечень спецодежды	

Раздел I. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Альменевского района Курганской области (далее - Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами настоящего Договора являются: работодатель МКУДО «ДЮСШ» Альменевского района Курганской области в лице директора Мусина Булата Загидуллоевича и работники Школы в лице председателя профсоюзного комитета Пустовойтова Анна Сергеевна.

1.3. Трудовой коллектив Школы поручает профсоюзному комитету представлять его интересы при проведении коллективных переговоров, заключать договор и осуществлять контроль за его выполнением.

1.4. Действие договора распространяется на всех работников Школы. В соответствии со статьей 377 Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) работники могут не быть членами профсоюзной организации Школы, но могут по письменному заявлению ежемесячно отчислять на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы в размере 1%. За работников, не являющихся членами профсоюзной организации Школы и не перечисляющих денежные средства в размере 1%, профсоюзная организация не выступает защитником их прав.

1.5. Договор заключен в соответствии с положениями ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в РФ» и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения работников и работодателя в лице их представителей (статья 40 ТК РФ).

Раздел II. Предмет Договора.

2.1. Предметом Договора являются преимущественные дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда, в том числе оплате труда, занятости, переобучения, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам.

2.2. В Договоре воспроизводятся также основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников Школы и защищающих интересы и права работников.

Раздел III. Трудовые отношения.

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что: содержание трудового договора (так же дополнительные соглашения к трудовому договору), порядок его заключения, изменения и расторжения определяются Трудовым кодексом РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом школы и не могут ухудшать

положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым соглашением, коллективным договором учреждения.

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

3.1.2. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под подпись с коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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.

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

3.3.2. Трудовой договор работника с работодателем может по соглашению сторон предусматривать условие об испытании с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работе.

Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей учреждений и их заместителей, руководителей филиалов и представительств, главных бухгалтеров и их заместителей - шести месяцев.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

Испытание не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих

на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и коллективным договором.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

Во время прохождения испытания на работника полностью распространяется законодательство о труде.

3.4. В трудовом договоре предусматриваются обязательные для выполнения условия, определенные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и другие вопросы.

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

3.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами и других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с профсоюзным комитетом. Эта работа завершается до окончания учебного года.

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

3.6. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в своих группах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров-преподавателей может быть разной.

Объем нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Учебно - воспитательная работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении (организации), а также педагогическим работникам других образовательных учреждений (организаций) и работникам учреждений и организаций (включая работников органов

управления образованием и учебно-методических кабинетов предоставляется только в том случае, если педагоги, для которых данное образовательное учреждение (организация) является местом основной работы, обеспечены работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.7. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками. В случае досрочного выхода педагога из этого отпуска ему восстанавливается предыдущая нагрузка.

3.8. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества классов.

Уменьшение учебной нагрузки учителей без их согласия может осуществляться также в случаях:

временного ее выполнения за учителей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком, а также отсутствующих в связи с болезнью и по другим причинам;

временного выполнения учебной нагрузки учителя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

восстановления на работе учителя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у учителей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон и в соответствии с законодательством РФ

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением изменения объема учебной нагрузки педагогических работников в сторону его снижения, предусмотренного пунктами 1.5 и 1.6 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного Приказом Минобрнауки России от 22.12.2014 N 1601.

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

В течение учебного года изменение условий трудового договора, определенных сторонами, допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, определяемыми законом.

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу (как

вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

3.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только в соответствии с действующим законодательством (ст.77, 336 ТК РФ).

В силу ст.140 Трудового Кодекса РФ (далее ТКРФ) при прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В силу ст.236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответствующей выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

3.11. Учебная нагрузка в выходные и праздничные дни планируется согласно учебного плана.

Профсоюз обязуется:

3.12. Оказывать бесплатную юридическую помощь и содействие членам профсоюза в вопросах договорных отношений с работодателем.

3.13. Контролировать соблюдение работодателем законодательства о труде.

Раздел IV. Оплата труда.

4.1. Система оплаты труда работников устанавливается коллективным договором (приложениями к коллективному договору), локальными нормативными актами в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, законами и иными нормативными правовыми актами Курганской области. Локальные нормативные акты, устанавливающие систему оплаты труда, принимаются работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

4.2. Фонд оплаты труда в учреждении дополнительного образования определяется исходя из штатного расписания, тарификационных списков и Положения об оплате труда, утвержденного Постановлением Администрации Альменевского района

4.3. Заработная плата работников МКУДО "ДЮСШ" (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новой системой оплаты труда, не может быть меньше заработной платы (без учета премии и иных стимулирующих и

компенсационных выплат), выплачиваемой до введения новой системы оплаты труда, при условии сохранения объема обязанностей работника при выполнении им работ той же квалификации. Днями выплаты заработной платы являются: 9 и 24. Установить следующие соотношения частей заработной платы 40/60.

4.4. Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

4.5. При введении отраслевой системы оплаты труда в учреждениях условия оплаты труда включают размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), выплат с применением повышающих коэффициентов, выплат компенсационного характера, выплат стимулирующего характера, установленных за выполнение трудовых обязанностей и норм труда, порядок их применения, отражающий особенности деятельности педагогических работников.

4.6. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

4.7. Заработная плата работника учреждения предельными размерами не ограничивается.

4.8. С учетом условий труда работникам учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера в соответствии с положением об оплате труда и включает следующие виды выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, за работу в выходные и нерабочие (праздничные) дни, за работу, связанную с руководством методическими объединениями и другими видами дополнительной работы, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных.

коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями.

4.8. 1 Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится в повышенном размере по сравнению с окладами (тарифными ставками), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, в соответствии с результатами проведенной специальной оценки условий труда.

Перечень должностей работников и размер выплаты работникам, занятым на работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются коллективным договором.

4.8. 2 Доплата за работу в ночное время устанавливается в соответствии со статьей 154 Трудового кодекса Российской Федерации.

Минимальный размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 35 процентов

часовой тарифной ставки (должностного оклада), рассчитанного за каждый час работы в ночное время.

Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

4.8. Доплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполняемую за пределами установленной продолжительности рабочего времени, определяется в соответствии со статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. 4 Сверхурочная работа - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период - оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере. Конкретные размеры определяются в коллективном договоре. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.8. 5 Выплаты компенсационного характера включают коэффициент специфики, который устанавливается для учреждения, работа в которых дает право работникам на повышение базовых окладов (базовых должностных окладов) в связи с опасным для здоровья, особо тяжелыми условиями труда и повышенными требованиями к профессиональной деятельности.

4.9. Централизованный фонд стимулирования руководителей муниципальных образовательных учреждений формируется в пределах утвержденного на текущий финансовый год фонда оплаты труда.

4.10. Стимулирующая часть фонда оплаты труда распределяется комиссией образовательного учреждения на основании приложения к положению об оплате труда, утвержденного работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации. В состав данной комиссии в обязательном порядке включается представитель выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.11. В целях поощрения работников за выполненную работу в образовательном учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего характера:

- выплаты за качество и сложность работы;
- премии по итогам работы (за месяц, квартал, год);
- за отдельную качественно выполненную работу;

Размер выплат стимулирующего характера предельными размерами не ограничивается.

4.12. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда является приложением к коллективному договору, где должны быть предусмотрены меры социальной поддержки в форме единовременного пособия молодым педагогическим работникам, окончившим образовательные учреждения педагогического профессионального образования и впервые приступившие к работе по полученной специальности.

4.13. Заработная плата руководителей образовательных учреждений устанавливается

учредителем на основании трудового договора в соответствии с действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда.

4.14. Оклады (должностные оклады) заместителей руководителя устанавливаются на 10 - 30 процентов ниже окладов (должностных окладов) руководителя учреждения. Конкретные размеры должностных окладов заместителей руководителя устанавливаются в трудовом договоре.

4.15. Экономия фонда оплаты труда направляется в фонд стимулирования учреждения.

4.16. Оплата труда по совместительству производится пропорционально отработанному времени в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

4.17. Оплата труда работников, занятых на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.18. Доплата за совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определяется в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.19. Коэффициент за работу в местностях с особыми климатическими условиями в Курганской области устанавливается в соответствии со статьей 148 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.20. Производить доплаты из фонда за время фактической работы в тяжелых или вредных условиях до 15 % базовой части заработной платы. К работе во вредных условиях труда отнести работу за дисплеем ЭВМ (с компьютером).

4.21. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца в дни, установленные правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором. Дни выдачи заработной платы: 8 и 23 числа каждого месяца

4.22. Работникам учреждения может оказываться материальная помощь в порядке, установленном соответствующим образовательным учреждением. Выплата материальной помощи работникам осуществляется по решению руководителя учреждения на основании письменного заявления работника. Материальная помощь работникам учреждения выплачивается в пределах утвержденного на соответствующий год фонда оплаты труда.

4.23. Руководитель учреждения несёт ответственность за своевременную и правильную оплату труда работников в соответствии с действующим законодательством.

4.24. В случае нарушения сроков выплаты заработной платы работодатель обязан (независимо от наличия вины работодателя) индексировать задержанные суммы в размере не менее 1/5 действующей на это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Размер выплачиваемой работнику денежной компенсации может быть повышен коллективным договором.

V. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждаемым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, а также условиями трудового договора и должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МКУДО "ДЮСШ".

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

5.1.3 В соответствии с действующим законодательством для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения. Увеличение объема учебной нагрузки допускается лишь с собственного желания работника и письменного заявления.

По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального

использования рабочего времени, не допускающего перерывов между занятиями.

Педагогическим работникам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (методический день).

5.5. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включаются учебно-тренировочная и воспитательная работа, индивидуальная работа с учащимися, научно-исследовательская, творческая, методическая, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга и др. (часть 6 статья 47 Закона №273 -ФЗ). В часы работы входят мероприятия, предусмотренные планом учреждения, в том числе заседания педагогического совета, тренерских советов, рабочих совещаний, родительских собраний, заседаний комиссий и др.

5.6. В должностные обязанности тренеров-преподавателей входит обеспечение жизни и здоровья обучающихся во время образовательного процесса, в связи с чем предусматривается периодическое проведение инструктажей и бесед по мерам безопасности и жизнедеятельности.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, внеурочных мероприятий, и мероприятий предусмотренных планом учреждения педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя, с учетом мнения выборных профсоюзных органов.

Работа рабочему персоналу в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере и в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ.

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

5.10. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой по соглашению сторон и в соответствии с требованиями ТК РФ.

5.11. Период летних каникул не совпадающий с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

В этот период, при отсутствии всех или части детей, педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиком работ с указанием их характера.

5.12. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени с соблюдением требований статей 60.2. и 72.2. ТК РФ. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательного учреждения и графиками работ с указанием их характера.

5.13. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом 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 под роспись. Рабочему персоналу и служащим предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам - удлиненный оплачиваемый отпуск согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ).

Расчёт средней заработной платы для начисления ежегодного оплачиваемого отпуска осуществлять за фактически отработанное время в течение 3х месяцев, предшествующих отпуску в соответствии с Постановлением Правительства РФ №922, 2007г. и если это не ухудшает положения работников.

5.14.1 В соответствии со статьей 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы.

5.14.2 Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) по семейным обстоятельствам, другим уважительным причинам на условиях, предусмотренных коллективным договором.

5.14.3 Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти и на условиях, определяемых Уставом учреждения, коллективным договором.

5.15. Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Время для отдыха и питания не должно быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ). Графики дежурств, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, каникулярные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и коллективным договором.

5.16. Дежурство администрации или иных педагогических работников в праздничные дни по учреждению определяется руководителем.

5.17. Периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являются рабочим временем педагогических и других работников.

В периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) в отдельных группах либо в целом по образовательному учреждению по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, педагогические работники привлекаются к учебно-воспитательной, методической, организационной работе с сохранением заработной платы в полном объеме.

5.18. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником.

5.19. Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в пределах установленных норм времени для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской деятельностью, и для выполнения другой части педагогической работы, обусловленной выполнением учебно-воспитательной, методической, организационной и другой, указанной в трудовом договоре деятельности.

Раздел VI. Гарантии занятости работников, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

Стороны договорились, ссылаясь на трёхстороннее соглашение между райкомом Профсоюза работников народного образования и науки, сельским объединением работодателей и Администрацией Альменевского района, о следующем:

6.1. Не допускать в течение учебного года сокращения рабочих мест, при реорганизации и ликвидации учреждения проводить взаимные консультации и принимать согласованные меры.

6.2. Осуществлять массовое высвобождение работников, связанное с ликвидацией, реорганизацией учреждения, других случаях лишь при условии обязательного предварительного письменного уведомления не менее, чем за 3 месяца соответствующего выборного профсоюзного органа, где указываются причины, число и категории работников, которых оно может коснуться, срок, в течение которого его намечено осуществить, и конкретные меры по трудоустройству работников в соответствии с ТК РФ

6.3. Считать массовым для учреждения дополнительного образования увольнение 8% и выше от числа работающих в течение 90 календарных дней.

6.4. Содействовать трудоустройству высвобождаемых работников и переобучение высвобождаемых работников учреждения проводить, в том числе за счет бюджетных средств.

6.5. Предоставлять преимущественное право приема на работу работникам, уволенным по сокращению штатов, в случае появления новых рабочих мест.

6.6. Для обеспечения доступности повышения квалификации работников (прохождения курсов, аттестации на квалификационные категории) муниципальные органы управления образования предусматривают средства, необходимые для планового повышения квалификации педагогических работников при формировании бюджетов соответствующих уровней и командировочные расходы на эти цели.

6.7. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение, по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалиста или программам магистратуры и успешно осваивающим эти программы работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право не быть сокращёнными имеют:

- работники предпенсионного возраста (3 года до пенсии);
- работники, проработавшие в учреждении более 15 лет;
- одинокие родители, воспитывающие детей до 16-летнего возраста.

6.8. Стороны договорились совместно разрабатывать нормативные правовые акты по вопросам совершенствования аттестации работников Школы.

6.9. Осуществлять анализ кадрового обеспечения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров для разработки мероприятий, гарантирующих занятость работников при ликвидации, реорганизации учреждения.

6.10. В целях сокращения и устранения избыточной отчётности тренеров-преподавателей признать за образовательной организацией право обладать автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с Федеральным законом, иными нормативными актами РФ и Уставом школы (ч.1 статьи 28 Федерального закона от 29 декабря 2012г. №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

6.11. Составление педагогическими и другими работниками отчётной документации определяется их должностными обязанностями.

6.12. Конкретные должностные обязанности работников определяются трудовыми договорами

(эффективными контрактами) и должностными инструкциями.

Педагогические работники пользуются правом на участие в разработке программ по видам спорта, курсов, дисциплин и т.д. (п.5 части 3 статьи 47 Закона №273-ФЗ).

Иные гарантии:

6.13. Профком решает вопросы занятости в преимущественном порядке для членов профсоюза и содействует в оказании им бесплатной юридической помощи юристом вышестоящих профсоюзных организаций (райком и обком профсоюза)

Стороны договорились:

6.14. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставлять отпуска с сохранением средней заработной платы (оклада) согласно статье 173 ТК РФ.

6.15. В случае смерти работника оплатить из привлечённых средств часть расходов по организации похорон (при наличии средств).

6.16. Возмещать расходы, связанные со служебными командировками, не ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета (статья 168 ТК).

6.17. Предоставлять бесплатно услуги спортивных сооружений работникам Школы и их детям согласно расписанию занятий и графику работы сооружений, утвержденных директором.

Раздел VII. Охрана труда и здоровья.

7.1. Стороны рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения образования в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1.1. В соответствии со ст.217ТК РФ при количестве работников в школе более 50 человек, вводится должность специалиста по охране труда в пределах фонда оплаты труда.

7.2. Стороны совместно:

7.2.1. Принимают меры по разработке и совершенствованию основополагающей нормативно-правовой базы по организации работы в сфере охраны труда в соответствии с законодательством.

7.2.2. Содействуют выполнению представлений и требований контрольно-надзорных органов, а также технических инспекторов труда Профсоюза, выданных работодателю по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья и пожарной безопасности.

7.2.3. Обеспечивают участие своих представителей в расследовании несчастных случаев с работниками и обучающимися.

7.2.4. Участвуют в разработке мероприятий по охране труда, в проведении семинаров, совещаний, городского конкурса «Лучший уполномоченный по охране труда»

7.3. Стороны договорились:

7.3.1. При составлении сметы (плана финансово-хозяйственной деятельности) работодатель предусматривает средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, специальную оценку условий труда в соответствии со статьей 212 Трудового кодекса РФ, Федеральным законом от 28.12.2013г. № 426 и Методикой

проведения специальной оценки условий труда, утвержденной приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 24.01.2014 г. № 33н и приобретение СИЗ. Профсоюз контролирует выполнение соглашения по охране труда и здоровья.

7.3.2. Считать одним из критериев эффективности работы руководителя учреждения планирование средств на проведение специальной оценки условий труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение вакцинации, медосмотра и на обучение по охране труда.

7.4. Работодатель обязуется:

7.4.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.4.2. Оплачивать предварительные (при поступлении на работу на усмотрение работодателя) и периодические медицинские осмотры (обследования) работников, обучение и сдачу зачетов по санитарному минимуму, оплату санитарных книжек за счет средств учредителя.

7.4.3. Оплачивать прохождение медицинского осмотра в период школьных каникул работникам образования, привлекаемым для работы в оздоровительных лагерях при образовательном учреждении.

7.4.4. Ежегодно определять в смете на хозяйственную деятельность средства на охрану труда, обеспечивающих выполнение соглашения по охране труда.

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

7.4.6. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома.

Ежегодно заключать соглашение по охране труда с определением в нём организационных и технических мероприятий по улучшению условий труда, по охране и безопасности труда, сроков их выполнения и назначением ответственных должностных лиц.

7.4.7. Проводить в учреждениях со всеми поступающими на работу, а также переведенным 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.

Организовать инструктирование и проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года, а в последующем - при необходимости.

7.4.8. Бесплатно обеспечивать работников, в соответствии с законодательством, сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами, а также своевременно и полном объёме устанавливать и выплачивать работникам, занятым на работах с тяжелыми, вредными и опасными условиями труда соответствующие компенсационные выплаты и

выполнять другие требования, предусмотренные статьями 57, 92, 117, 147, 210, 216.1, 219, 222 ТК РФ .

7.4.9. Списки производств, профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение спецодежды и других СИЗ, компенсационных выплат, их порядок и нормы выдачи определяются в приложении к коллективному договору.

7.4.10. Не требовать от работника выполнения трудовых обязанностей и оплачивать вынужденный простой в размере среднего заработка в случае необеспечения работника средствами индивидуальной защиты.

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

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

7.4.13. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством, вести их учет, принимать меры к их предупреждению в дальнейшем.

7.4.14. Возмещать ущерб, причиненный работнику увечьем или другим повреждением его здоровья, связанный с исполнением им трудовых обязанностей, согласно существующего законодательства.

7.4.15. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов.

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

7.4.17. Обеспечивать беспрепятственный допуск общественного профсоюзного контроля для проведения проверок состояния условий и охраны труда, а также для расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

7.4.18. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда.

7.4.19. Один раз в год информировать о расходовании средств соцстраха на оплату пособий, больничных листов.

7.4.20. Предоставлять доплаты уполномоченным лицам профсоюза по охране труда из фонда стимулирования в пределах фонда оплаты труда.

7.4.21. Осуществлять учет и ежегодный анализ производственного травматизма работников образования и несчастных случаев с обучающимися , а также информировать Райком профсоюза о состоянии охраны труда в системе образования по согласованным сторонами вопросам.

7.4.22. Оплачивать все расходы по проведению обязательной вакцинации, гигиенического обучения, курсов ГО, по охране здоровья и др.

7.4.23. Обеспечивать обучение ответственных должностных лиц по вопросам охраны труда с получением соответствующих удостоверений.

7.5. Профком обязуется:

7.5.1. С помощью вышестоящей организации обеспечивать обучение профсоюзного актива и избранных уполномоченных лиц профсоюза по вопросам охраны труда.

7.5.2. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда в соответствии со ст. 25 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» через уполномоченных по охране труда».

7.5.3. Консультировать работников по вопросам охраны труда, оказывать им помощь по защите их законных прав на охрану труда и здоровья, социальные льготы.

7.5.4. Принимать участие в городском физкультурно-оздоровительном мероприятии среди работников образовательных учреждений - в спартакиаде «Здоровье».

7.5.5. Участвует в рассмотрении трудовых споров, заявлений и обращений членов Профсоюза, связанных с нарушением законодательства по охране труда.

7.5.6. Организует проведение физкультурно-оздоровительных мероприятий в коллективе ДЮСШ.

7.5.7. Обеспечить возможность поочередно всем членам профсоюза ДЮСШ (по желанию) воспользоваться дисконтными картами, предоставляемыми Райкомом Профсоюза работников образования на оздоровление.

VIII. Социальные гарантии, льготы, компенсации.

Стороны считают:

8.1. Учреждение в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», Бюджетным кодексом Российской Федерации» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, использует по своему усмотрению в соответствии с Уставом МБУДО "ДЮСШ имени И. М. Поддубного" финансовые средства, в том числе закрепленные за ним учредителем.

8.2. Установление доплат, надбавок, персональных повышающих коэффициентов к тарифным ставкам и окладам (должностным окладам) и оказание материальной помощи производится в пределах установленного на текущий финансовый год фонда оплаты труда учреждения, предусматривается в коллективном договоре и не может рассматриваться как нецелевое использование средств.

Работодатель обязуется :

8.3. За счет экономии фонда оплаты труда осуществлять премирование работников.

8.4. Совместно с централизованной бухгалтерией:

- своевременно представлять в территориальный орган Пенсионного фонда РФ индивидуальные сведения для назначения пенсии по данным индивидуального (персонифицированного) учета;
- перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в полном объеме от начисленных сумм за всех застрахованных лиц;
- своевременно представлять предусмотренные Законом индивидуальные сведения о каждом застрахованном лице.

8.5. Обеспечивать педагогическим работникам проходить профессиональную переподготовку по специальностям, включённым в перечень. При этом работнику сохраняются все гарантии и компенсации наравне с работниками, совмещающими работу с обучением при получении соответствующего образования впервые.

8.5.1. Обеспечивать прохождение аттестации. Аттестация педагогических работников проводится в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности и по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

8.5.2. Не допускается увольнение работника в следствие недостаточной квалификации в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, беременных женщин, а также женщин, имеющих детей в возрасте до трёх лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида - до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК).

8.6. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

Квалификационная категория устанавливается сроком на 5 лет.

Аттестация педагогических работников организаций, находящихся в ведении Курганской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций осуществляется аттестационной комиссией, формируемой Главным управлением образования Курганской области (далее - аттестационная комиссия) и Управлением по физической культуре, спорту и туризму Курганской области.

8.6.1. В состав аттестационных комиссий включаются представители Курганской областной организации профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.6.2. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет".

8.6.3. В заявлении о проведении аттестации педагогический работник указывает

квалификационную категорию и должность, по которой он желает пройти аттестацию.

8.6.4. Заявление о проведении аттестации подаётся педагогическим работником независимо от продолжительности работы в организации, в том числе в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком.

8.6.5. Заявления о проведении аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по должности, по которой аттестация будет проводиться впервые, подаются педагогическим работником не ранее чем через два года после установления по этой должности первой квалификационной категории.

8.6.6. Истечение срока действия высшей квалификационной категории не ограничивает право педагогического работника впоследствии обращаться в аттестационную комиссию с заявлением о проведении его аттестации в целях установления высшей квалификационной категории по той же должности.

8.6.7. Заявление педагогического работника о проведении аттестации рассматриваются аттестационной комиссией в срок не более 30 календарных дней со дня их получения, в течение которого:

- определяется конкретный срок проведения аттестации для каждого педагогического работника индивидуально с учетом срока действия ранее установленной квалификационной категории;
- осуществляется письменное уведомление педагогического работника о сроке и месте проведения их аттестации.

8.6.8. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала её проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

8.6.10. Заседание аттестационной комиссии считается правомочным, если на нем присутствуют не менее двух третей от общего числа ее членов.

8.6.11. Педагогический работник имеет право лично присутствовать при его аттестации на заседании аттестационной комиссии. При неявке педагогического работника на заседание аттестационной комиссии аттестация проводится в его отсутствие.

8.6.12. По результатам аттестации аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

- установить первую (высшую) квалификационную категорию (указывается должность педагогического работника, по которой устанавливается квалификационная категория);
- отказать в установлении первой (высшей) квалификационной категории (указывается должность, по которой педагогическому работнику отказывается в установлении квалификационной категории).

8.6.13. Решение аттестационной комиссией принимается в отсутствие аттестуемого педагогического работника открытым голосованием большинством голосов присутствующих на заседании членов аттестационной комиссии. При равенстве голосов аттестационная комиссия

принимает решение об установлении первой (высшей) квалификационной категории.

При прохождении аттестации педагогический работник, являющийся членом аттестационной комиссии, не участвует в голосовании по своей кандидатуре.

Результаты аттестации педагогического работника, непосредственно присутствующего на заседании аттестационной комиссии, сообщаются ему после подведения итогов голосования.

8.6.14. Решение аттестационной комиссии оформляется протоколом, который подписывается председателем, заместителем председателя, секретарем и членами аттестационной комиссии, принимавшими участие в голосовании.

Решение аттестационной комиссии вступает в силу со дня его вынесения.

8.6.15. При принятии в отношении педагогического работника, имеющего первую квалификационную категорию, решения аттестационной комиссии об отказе в установлении высшей квалификационной категории, за ним сохраняется первая квалификационная категория до истечения срока ее действия.

8.6.16. Педагогический работник, которому при проведении аттестации отказано в установлении квалификационной категории, обращается по желанию в аттестационную комиссию с заявлением о проведении аттестации на ту же квалификационную категорию не ранее, чем через год со дня принятия аттестационной комиссией соответствующего решения.

8.6.17. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам государственных и муниципальных образовательных организаций до утверждения Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность (утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276), сохраняются в течение срока, на который они были установлены.

8.6.18. При аттестации педагогических работников для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к первой или высшей квалификационным категориям, не может быть установлено дополнительное обязательное требование о прохождении ими повышения квалификации.

8.6.19. Педагогические работники, уже имеющие высшую и первую квалификационную категорию, срок действия которой не истек, вправе вновь претендовать на ту же квалификационную категорию.

8.6.20. Педагогический работник вправе обратиться в аттестационную комиссию с заявлением на присвоение первой или высшей квалификационной категории в любое время в течение календарного года. Заявление педагогическим работником должно быть подано заблаговременно, как правило, не менее, чем за три месяца до истечения срока действия имеющейся квалификационной категории.

8.6.21. Всесторонняя оценка профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности должна основываться и на характеристике условий труда, созданных работодателем, в том числе с учетом степени обеспеченности всеми необходимыми средствами для исполнения работником должностных обязанностей.

8.6.22. Результаты участия обучающихся и воспитанников во Всероссийских, международных олимпиадах, конкурсах, соревнованиях могут учитываться только для оценки педагогических работников, деятельность которых связана с направлениями педагогической работы, по которым такие мероприятия проводятся. Отсутствие возможностей участия обучающихся в указанных мероприятиях не может ограничивать доступ педагогических работников к получению первой и высшей квалификационной категории, если уровень их квалификации соответствует остальным требованиям, предъявляемым к этой квалификационной категории.

8.7. При аттестации педагогических работников на ту же квалификационную категорию с целью установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей), экспертная оценка деятельности педагогических работников, награждённых государственными наградами, получивших почётные звания, отраслевые знаки отличия (ведомственные награды) за достижения в педагогической деятельности; педагогам, имеющим учёные степени кандидата и доктора наук, а так же тем, кому до выхода на пенсию по старости остаётся менее трёх лет, аттестация осуществляется по результативности освоения обучающимися образовательных программ и динамике их достижений.

8.8. Для педагогических работников при окончании срока действия первой и высшей квалификационных категорий во время отпуска по беременности и родам и отпуска по уходу за ребенком до 3-х лет после выхода на работу устанавливаются прежняя педагогическая нагрузка и условия оплаты труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 1 года (ст.256 ТК РФ).

8.9. Для педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории закончился в период временной нетрудоспособности, длящейся свыше 2-х месяцев, либо у которых наступила нетрудоспособность во время аттестационных процедур, устанавливается оплата труда с учетом имевшейся ранее квалификационной категории на срок до 4 месяцев.

8.10. На основании решения аттестационной комиссии о результатах аттестации педагогического работника Главным управлением образования Курганской области издаётся распорядительный акт об установлении педагогическому работнику первой или высшей квалификационной категории со дня вынесения решения аттестационной комиссией, которое размещается на официальном сайте в сети "Интернет".

8.11. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

8.12. Квалификационная категория, установленная педагогическому работнику, сохраняется до окончания срока действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

IX. Механизмы социального партнерства, гарантии прав профсоюзных органов и членов профсоюза

9.1. Стороны обязуются в своих действиях руководствоваться действующим законодательством и заключенным Соглашением.

9.2. Предоставлять в профком и горком профсоюза по запросу информацию по вопросам финансирования учреждения и другим социально-трудовым вопросам (ст.370 ТК РФ).

9.3. Создавать условия для участия представителей профсоюзных органов в работе конференций совещаний, собраний работников образования, руководителей образовательных учреждений по вопросам экономического и социального развития образования в городе, выполнения Соглашения.

9.4. Работодатель обязуется не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.4.1. Признавать права и гарантии работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов и создавать условия для осуществления их деятельности в соответствии со ст.25 Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», и ст.377 ТК РФ.

9.4.2. Признавать право профкома осуществлять в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

9.4.3. Работники, входящие в состав профкома и не освобожденные от основной работы, не могут быть уволены или подвергнуты дисциплинарному взысканию без учета мотивированного мнения профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатели и их заместители - без учета мотивированного мнения горкома профсоюза.

9.4.4. Председателей профкомов предоставлять свободный день для работы в профсоюзе.

9.4.5. Предоставлять профкому 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, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.4.6. Учитывая социальную значимость и большой объем общественной работы,

производят за счет средств фонда материального стимулирования учреждения (организации) ежемесячные выплаты председателю профкома в размере, установленном коллективным договором (ст. 377 ТК РФ).

Члены профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы, и уполномоченные профсоюза по охране труда, освобождаются от работы для участия в работе конференций, семинаров, а также на время краткосрочной профсоюзной учебы (1 раз в год не более 3 дней) с сохранением заработной платы по месту работы.

9.4.7. Увольнение по инициативе работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов,

не допускается в течение двух лет после окончания срока их полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации или совершения работником действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение.

9.4.8. Работодатель предоставляет профкому всю необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

9.5. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других создаваемых комиссий.

9.6. Принимать решения с учётом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим Соглашением и Коллективным договором. В частности, с учетом мнения (по согласованию) профкома, рассматриваются следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст.82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего дня на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 160 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст.180 ТК РФ);
- установления перечня должностей с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ) и иных комиссий;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работников (ст. 136 ТК РФ);
- и другие вопросы, предусмотренные коллективными договорами;

9.7. Рассматривать представления профсоюзных органов о нарушении законодательства о труде, охране труда, других нарушений прав и гарантий работников в установленный законом срок территориальными органами управления образования, руководителям образовательных

- организаций и принятию мер по устранению нарушений в установленном порядке.
- 9.8. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.
- 9.9. Сохранять средний заработок и освобождать от работы лиц, участвующих в переговорах по заключению Соглашения в качестве представителей сторон (до 3 дней).
- 9.10. Первичная профсоюзная организация обязуется:
- 9.11. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, иных соглашений, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.
- 9.12. Вносить в соответствующие органы государственной власти, органы местного самоуправления предложения по совершенствованию законодательства о труде и социальных гарантиях работников отрасли, проводить экспертизу законопроектов и других нормативных правовых актов в области экономики, социальных вопросов и охраны труда.
- 9.13. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов Профсоюза, в том числе и в судебных органах, обращаться в Горком профсоюза за бесплатной юридической помощью членам Профсоюза школы.
- 9.14. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения.
- 9.15. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников.
- 9.16. Организовывать оздоровление работников школы в санаториях, санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха.
- 9.17. Осуществлять контроль по соблюдению социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, настоящим договором и трёхсторонним Соглашением.
- 9.18. Принимать необходимые меры по недопущению осуществления действий, приводящих к ухудшению положения учреждения и работников.
- 9.19. В соответствии со ст.5 Закона РФ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», принимать необходимые меры по недопущению вмешательства органов управления образованием, представителей работодателя в практическую деятельность профсоюзной организации школы, затрудняющих осуществление своих уставных задач.
- 9.20. Все вопросы, касающиеся деятельности выборных профсоюзных органов школы должны рассматриваться на общем профсоюзном собрании, которому этот орган подотчетен.
- 9.21. Периодически освещать в средствах массовой информации и на сайте школы о действиях профсоюза по решению трудовых, социально-экономических вопросов. Знакомить членов профсоюза с новыми нормативными актами и другими документами.

Раздел X. Контроль за ходом выполнения коллективного договора и ответственность за его реализацию.

- 10.1. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в установленном

законодательством порядке.

10.2. Стороны обязуются не реже 2-х раз в год осуществлять контроль за ходом выполнения Договора и отчитываться перед трудовым коллективом о результатах выполнения и соблюдения Договора. При решении вопросов в рамках Договора стороны будут избегать конфронтации и стремиться к нахождению взаимоприемлемого решения.

10.3. Для решения коллективных трудовых споров (конфликтов) стороны используют примирительные процедуры, предусмотренные ТК.

Раздел XI. Заключительные положения.

11.1. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и действует до 18 сентября 2023 года.

11.2. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих изменений или дополнений, заинтересованная сторона направляет письменное уведомление другой стороне о начале переговоров в соответствии с действующим законодательством. Все изменения и дополнения к Договору производятся в порядке, предусмотренном ТК РФ для его заключения и являются приложением к Договору.

Любая из сторон не позднее, чем за три месяца до окончания срока действия Договора, направляет письменное уведомление другой стороне по началу переговоров о заключении нового Договора. В этом случае другая сторона в семидневный срок должна начать переговоры.

11.3. Ни одна из сторон, заключивших Договор, не может в одностороннем порядке прекратить выполнение взятых на себя обязательств. Коллективные споры, связанные с невыполнением пунктов Договора, рассматриваются в соответствии со статьями 398-419 ТК РФ.

11.4. К Договору прилагаются:

приложение № 1 - штатное расписание сотрудников;

приложение № 2 - правила внутреннего трудового распорядка;

приложение № 3 — положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования "Детско-юношеская спортивная школа города Шадринска";

приложение № 4 - соглашение по охране труда с приложениями;

приложение № 5 - перечень спецодежды и других защитных средств, выдаваемых сотрудникам;

11.5. Настоящий Договор составлен и подписан в трех экземплярах, каждый из которых имеет одинаковую силу.

11.6. Подписи сторон:

Председатель профсоюзного комитета
_____ А.С.Пустовойтова

Директор МКУ ДО «ДЮСШ»
Альменевского района Курганской
области
_____ Б.З.Мусин

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868575794

Владелец Мусин Булат Загидуллович

Действителен с 17.08.2021 по 17.08.2022