

Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является локальным актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 8» (далее-учреждение) г. Тамбова.

1.2. Настоящий локальный акт разработан с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения.

1.3. Сторонами Коллективного договора являются:
работодатель в лице его представителя – директора В.Н.Будаева
работники учреждения, являющиеся членами профсоюза, в лице их представителя первичной профсоюзной организации (далее профком) – председателя А.В.Казаченко.

1.4. Коллективный договор направлен на повышение социальной защищенности работников образования, обеспечение стабильности и эффективности деятельности образовательной организации, а также на повышение взаимной ответственности сторон, выполнение требований трудового законодательства и обязательств настоящего договора.

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

1.6. Действия настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. **Стороны договорились**, что первичная организация Профсоюза работников народного образования и науки РФ выступает в качестве полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении Коллективного договора, а также при проведении взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников при условии, если она объединяет большинство или половину работающих в учреждении.

1.8. В настоящий Коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.9. **Стороны договорились**, что работодатель в соответствии со ст.8 принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с профкомом– представительным органом работников учреждения.

1.10. **Стороны пришли к соглашению**, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст.53 Трудового кодекса Российской Федерации работники учреждения участвуют в управлении образовательным учреждением. Основными формами такого участия являются:

- согласование с профсоюзным комитетом;
- учет мнения профсоюзного комитета как представительного органа работников в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе РФ;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;

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

- участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

Профком обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.13. При реорганизации (*слиянии, присоединении, разделении*) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации.

1.14. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.15. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может проводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.19. **Настоящий договор вступает в силу с 10 июня 2016 года по 10 июня 2019 года.**

1. Трудовые отношения

Работодатель (руководитель учреждения) признает, что:

2.1. Трудовые отношения работников учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить ТК РФ.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определенных сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации.

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

2.4. **Трудовой договор с работником** учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;
- с пенсионерами по возрасту.

2.5. При приеме на работу(до подписания трудового договора) работодатель (руководитель учреждения) обязан ознакомить работника под роспись с Уставом учреждения, Коллективным договором, отраслевым, территориальным соглашениями, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со статьей 68 Трудового Кодекса Российской Федерации иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, а также с должностной инструкцией, разработанной на основе Приказа Министерства здравоохранения и социального развития «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» от 26 августа 2010 г. N 761н, соответствующих утвержденным профессиональным стандартам.

2.6. Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника. Временный перевод на другую работу без согласия работника, в случае производственной необходимости, допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.

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

2.8. Проведение предварительного комплектования педагогических работников учебной нагрузкой на новый учебный год по согласованию с профкомом учреждения.

2.9. Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу, помимо основной, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с профкомом до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск.

2.10. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность учебных групп. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и сокращения учебных групп.

2.11. Верхнего предела объема учебной нагрузки (педагогической работы), который может быть установлен педагогическим работникам в том же учреждении законом не установлено. Объем учебной нагрузки тренерам-преподавателям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы, а также педагогическим работникам других МБУ и работникам ГИМК возможно только в том случае, если тренеры-преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. Учебная нагрузка тренерам – преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих

основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренерами-преподавателям.

2.14. Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется комитетом образования администрации города Тамбова.

2.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только либо по взаимному согласию сторон, либо по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; или после окончания этого отпуска;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

2.16. Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы.

За норму часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников принимается норма часов учебной (преподавательской) работы, являющаяся нормируемой частью их педагогической работы (далее - норма часов учебной работы). Норма часов учебной работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается тренерами-преподавателям учреждения, осуществляющих образовательную деятельность по образовательным программам в области физической культуры и спорта.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается следующим педагогическим работникам учреждения: инструкторам-методистам, осуществляющих образовательную деятельность.

Работник учреждения имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

2.17. Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца.

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

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

2.19. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

2.20. В случаях направления работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование в другую местность, оплачивать ему

командировочные расходы (расходы по проезду, по найму жилищного помещения, дополнительные расходы, связанных с проживанием вне места постоянного жительства, суточное полевое довольствие, иные расходы, произведенные работодателем с разрешения работодателя) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.21. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

Стороны договорились:

2.22. Увольнение работников по инициативе работодателя, производится с соблюдением положений ст.ст.81, 82, 179,180, 261 ТК РФ. В соответствии со ст. 82 (ч. 4 ФЗ от 30.06.2006 г. № 90-ФЗ) устанавливается иной порядок обязательного участия выборного профсоюзного комитета учреждения. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с профсоюзным комитетом.

Работодатель обязуется:

2.23. уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

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

Стороны договорились:

2.24. дополнительно определить к установленному ТК РФ перечню работников учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штатов работников, следующие категории работников:

- лица, отработавшие в данном образовательном учреждении не менее 20 лет;
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- неосвобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;
- членам профсоюза, избранным в состав выборных органов первичной профессиональной организации;
- одиноким матерям, имеющих детей до 18-летнего возраста;
- отцам, воспитывающим детей до 18-летнего возраста без матери;
- работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования.
- педагогические работники при наличии стажа педагогической работы для назначения досрочной пенсии за выслугу лет 23-24 года; эти же лица не подлежат увольнению без трудоустройства на педагогическую работу, дающую право на пенсию за выслугу лет.

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

- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющих трудовой стаж менее 1 года.

2.25. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов, (ст.178, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Стороны обязуются:

2.22. Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 ТК РФ для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условий труда).

Профсоюзный комитет учреждения обязуется:

2.23. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников учреждения, способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.24. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов профсоюза, оказывать бесплатную правовую помощь членам профсоюза в решении социально – трудовых вопросов.

2.25. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременным внесением в них записей, в том числе, при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

3. Оплата и нормирование труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Оплата труда работников образовательных муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова регулируется решениями Тамбовской городской Думы от 29.04.2009 №970 «Об утверждении Положения «Об основных принципах и условиях установления оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова», от 29.07.2009 №1092 «Об утверждении Положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету образования администрации города Тамбова».

3.2. Система оплаты труда работников образовательных учреждений устанавливается в соответствии с вышеназванными правовыми актами органов местного самоуправления города Тамбова, содержащими нормы трудового права, а также с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, иного представительного органа работников.

3.3. Оплата труда работников образовательных учреждений состоит из базовых (минимальных) окладов, (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающих коэффициентов, в том числе, и персональных повышающих коэффициентов; доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок симулирующего характера, премий по итогам работы и выполнения особо важных заданий.

3.4. Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения к ним профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным

группам устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.5. Заработная плата работников образовательных учреждений зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы и предельными размерами не ограничивается.

3.6. Размеры базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов) базовых (минимальных) ставок заработной платы, на основе профессиональных квалификационных группах с учетом квалификационных уровней; повышающие коэффициенты; размеры и условия осуществления компенсационных выплат; порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера и премий, определяются локальным нормативным актом «Положением об оплате труда работников МБУДО ДЮСШ № 8», который принимается по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

3.7. Выплаты стимулирующего характера работникам учреждения осуществляются руководителем учреждения по согласованию выборного органа первичной профсоюзной организации, комиссией по оценке эффективности деятельности различных категорий работников на основе применения демократических процедур для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера и при участии совета школы на основе вышеуказанного локального нормативного акта.

3.8. Индексация размеров базовых (минимальных) окладов (базовых (минимальных) должностных окладов), базовых (минимальных) ставок заработной платы, по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

3.9. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

3.10. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждения, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.11. Условия оплаты труда, включая размер базовых окладов (базовых должностных окладов); базовых ставок по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающие коэффициенты; размер оклада (должностного оклада); ставки заработной платы работника; выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.12. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

3.13. В соответствии со ст.136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, (10 и 25 числа) установленный правилами внутреннего трудового распорядка. Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен статьей 4 ТК РФ.

3.14. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии со ст. 236 ТК РФ.

3.15. 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.

3.16. Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в размере среднего заработка (неполученной зарплаты) в соответствии со ст. 234 ТК РФ.

3.17. При выплате заработной платы руководитель образовательного учреждения обязан выдавать всем работникам расчетные листки по начисленной и выплаченной зарплате, в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающей ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников (профсоюзным комитетом).

3.18. В соответствии со ст. 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника, время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

3.19. За время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул учащихся, в периоды отмены учебных занятий (приостановление образовательной деятельности учреждения) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательной деятельности) по указанным выше причинам.

3.20. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

Профсоюзный комитет обязуется:

3.21. На основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

3.22. Участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и оплаты труда работников.

3.23. В целях усиления правовой защищенности работников обеспечить бесплатную консультационную, юридическую помощь членам профсоюза по вопросам труда и заработной платы.

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

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работника определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми

руководителем учреждения по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для педагогических работников учреждения в соответствии со ст.333 ТК РФ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю. Для остальных работников – 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст.91 ТК РФ.

4.3. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.4. Рабочее время тренера-преподавателя в каникулярное время не должно превышать его учебной нагрузки в неделю.

4.5. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, с письменного согласия работника и по согласованию с профсоюзным комитетом образовательного учреждения. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.6. Работники учреждения могут работать по совместительству. Общая продолжительность работы по совместительству в соответствии со ст.284 ТК РФ не должна превышать четырех часов в день и 16 часов в неделю.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым руководителем образовательного учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом мнения профсоюзного комитета) не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст.123 ТК РФ).

4.8. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

4.9. В соответствии со ст.263 ТК РФ лицам, осуществляющим уход за детьми, в т.ч.:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время с согласия руководителя образовательного учреждения и с учетом мнения профсоюзного комитета. Дополнительный отпуск без сохранения заработной платы указанным категориям предоставляется продолжительностью до 14 дней.

4.10. Работникам учреждения по письменному заявлению в соответствии со ст.128 ТК РФ предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по следующим обстоятельствам:

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

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

4.11. В соответствии со ст.335 ТК РФ педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5. Охрана труда

Работодатель (руководитель учреждения) обязуется:

5.1. Обеспечить право работника учреждения на здоровые и безопасные условия труда, обеспечить средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда за счет работодателя, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников в соответствии со ст.210 ТК РФ.

5.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и принимать меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованием санитарных норм и правил по охране труда в соответствии с ТК РФ.

5.3. Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций и оборудования в соответствии с действующими стандартами, правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

5.4. Проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств в сроки, установленные приказом Министерства образования.

5.5. Назначать приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в учреждении.

5.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.7. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда по утвержденному графику.

5.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

5.9. Обеспечивать в соответствии со ст. 227, 228, 228.1, 229, 229.1, 229.2, 229.3, 230, 230.1 ТК РФ проведение в установленные сроки расследований несчастных случаев с предоставлением актов по формам Н-1 и Н-2 в комитет образования администрации города Тамбова.

5.10. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.11. Обеспечить бесплатное гигиеническое обучение работников в соответствии со ст.11 ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения» от 30.03.1999г. № 52-ФЗ и выдачу бесплатно личных медицинских книжек работникам учреждения.

5.12. Осуществлять за счет бюджета обязательное страхование работников от временной нетрудоспособности вследствие профзаболевания, несчастных случаев на производстве. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

5.13. Создать в учреждении комиссию по охране труда в соответствии со ст.218 ТК РФ.

5.14. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, уполномоченным по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

5.15. Оборудовать комнату для отдыха работников образовательного учреждения.

Профсоюзный комитет обязуется:

5.16. В соответствии со ст.370 ТК РФ и ст.25 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда, за выполнением работодателем своих обязанностей по охране труда.

5.17. Организовать контроль за выполнением предписаний общественных и внештатных инспекторов по охране труда, инспекций Госнадзора и технической инспекции труда, контроль за соблюдением санитарных правил и норм, информировать городской комитет профсоюза о нарушениях и для принятия мер.

5.18. Защищать права и законные интересы членов профессионального союза по вопросам возмещения вреда, причиненного их здоровью на работе; предъявлять работодателю требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников; направлять работодателю представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, обязательные для рассмотрения.

5.19. Представлять интересы членов профсоюза в совместной с администрацией комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.20. Содействовать работодателю (руководителю учреждения) в проведении мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.

5.21. Вести среди работников разъяснительную работу по заботе о личной безопасности и безопасности товарищей по труду.

5.22. Организовывать физкультурно-оздоровительную работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

5.23. Проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

Работник обязуется:

5.24. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

5.25. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной

защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

6. Социальные гарантии и льготы

Стороны договорились, что работодатель (руководитель учреждения) гарантирует:

6.1. Выплату ежемесячной денежной компенсации на приобретение книгоиздательской продукции и периодических изданий в размере, установленном постановлением главы администрации Тамбовской области всем педагогическим работникам учреждения независимо от нахождения их в отпуске (в том числе, в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком до 3 лет); периода временной нетрудоспособности, независимо от объема учебной нагрузки.

6.2. Продление срока действия квалификационных категорий (аттестации) педагогическим работникам, но не более чем на один год по следующим основаниям:

- временная нетрудоспособность;
- нахождение в отпуске по беременности и родам;
- нахождение в отпуске по уходу за ребенком
- возобновление педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения;
- возобновление педагогической работы после прекращения работы в связи с уходом на пенсию, независимо от ее вида.

6.3. Сохранение места работы и среднего заработка на период повышения квалификации. Обеспечение гарантии и компенсации, определенные ст.173-176 ТК РФ, работникам, получающим образование соответствующего уровня впервые, и совмещающим работу с обучением.

6.4. Продлить или перенести на другой срок (с учетом пожелания работника) ежегодный оплачиваемый отпуск в случае временной нетрудоспособности.

6.5. Сохранять средней заработок по месту работы за работниками на время прохождения ими обязательного медицинского осмотра (обследования), предусмотренного законодательством.

6.6. Предоставлять работникам образовательного учреждения, проработавшим в течение учебного года без листа нетрудоспособности, дополнительные оплачиваемые дни отдыха в количестве 3 календарных дней (ст.116 ТК РФ).

7. Признание профсоюза и гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель (руководитель учреждения) признает, что права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации МБУДО ДЮСШ № 8, ее профкома определяются ТК РФ, настоящим Коллективным договором.

7.2. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы принимаются руководителем образовательной организации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Аттестация педагогических работников на соответствие занимаемой должности производится при участии представителей выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.3. Стороны договорились о том, что не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых прав и свобод, принуждение, увольнение или другая форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

7.4. Работодатель (руководитель учреждения) признает право профсоюзного комитета учреждения на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных локальных актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст.370 ТК РФ.

7.5. Работодатель (руководитель учреждения) содействует деятельности первичной профсоюзной организации профсоюза работников народного образования и науки, не допускает вмешательства в её практическую деятельность и не мешает осуществлению профсоюзным комитетом своих уставных задач.

7.6. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель предоставляет профсоюзному комитету в бесплатное пользование необходимое для работы помещение, средства связи, доступное для всех работников место для размещения информации.

7.7. Предоставляет возможность для размещения электронной профсоюзной странички на сайте образовательной организации.

Стороны договорились:

7.7. В соответствии со ст. 53 ТК РФ работодатель представляет профсоюзному комитету полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социальные и трудовые интересы работников образовательного учреждения.

7.8. Руководитель учреждения не допускает издания приказов и распоряжений, ограничивающих права и деятельность профсоюза и не препятствует перечислению профсоюзных взносов через бухгалтерию учреждения на расчетный счет Тамбовской городской профсоюзной организации одновременно с выдачей средств на заработную плату.

7.9. Руководитель учреждения принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.10. Руководитель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- утверждение Положения о стимулирующих и компенсационных выплатах (ст.144 ТК РФ), согласно Закона Тамбовской области от 7 мая 2007г. № 187-З;
- утверждение «Положения об оплате труда»;
- составление графика сменности (ст.103 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст.113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст.135 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 ТК РФ);
- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8).

7.11. По мере необходимости в течение срока действия данного коллективного договора вышеуказанный перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, может быть дополнен другими локальными актами.

7.12. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункта 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с предварительного согласия профкома.

7.13. Работодатель в соответствии со ст. 374 ТК РФ создает условия для участия представителей профсоюзного комитета в работе конференций, собраний, совещаний работников образования, «Школы профсоюзного актива», сохраняя за работниками средней зарплаток на время участия.

7.12. На основании ст. 377 ТК РФ оплата труда неосвобожденного от основной работы председателя профкома учреждения, как руководителя выборного профсоюзного органа, будет производиться за счет средств образовательного учреждения в виде премии в зависимости от личного вклада работника в общие результаты работы образовательного учреждения в размере до 50% от базовой ставки (должностного оклада).

7.13. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью и не освобожденным от основной работы, в порядке, предусмотренном ст. 374, 376 ТК РФ и настоящим Коллективным договором.

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

8. Обязательства профсоюза

Профсоюзный комитет образовательного учреждения обязуется:

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

8.2. Всемерно содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в коллективе работников образовательного учреждения.

8.3. В течение действия настоящего договора, при условии его выполнения, отказываться от объявления забастовки.

8.4. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических и профессиональных прав и интересов членов профсоюза, в том числе, в судебных и иных государственных органах, оказывать бесплатную юридическую помощь членам профсоюза.

8.5. Доводить до сведения членов профсоюза информацию, представляемую комитетом образования, городским комитетом Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

8.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

8.7. Знакомить каждого вновь принимаемого на работу с Уставом Профсоюза, Положением первичной профсоюзной организации школы, целями и задачами, информацией о текущей деятельности профсоюза.

8.8. Оказывать членам Профсоюза бесплатную консультацию и иную юридическую помощь по вопросам трудового законодательства, другим социально-экономическим вопросам.

9. Контроль за выполнением Коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

9.2. Контроль за выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами договора - работодателем (руководителем образовательного учреждения), с одной стороны, профсоюзным комитетом, с другой стороны, а также органами по труду.

9.3. Осуществляя контроль по выполнению коллективного договора и его положений, стороны обязуются информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя обязательств и не реже одного раза в год, отчет о ходе выполнения настоящего Коллективного договора рассматривать на общем собрании работников.

9.4. Каждая из сторон несет ответственность на основании законов РФ за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.

9.5. В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения – забастовок.

Настоящий Коллективный договор утвержден общим собранием работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско - юношеская спортивная школа № 8» 10 июня 2016 года.

Принято

на общем собрании работников

Председатель собрания

В.Н.Будаев

__10.06.2016г._____