

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Кингисеппская детско-юношеская спортивная школа «Ямбург»
на 2018-2020 год (ы)

От работодателя:
Директор МБУДО «КДЮСШ «Ямбург»

От работников:
Председатель общего собрания работников

М.А. Волкова М.А. Волкова

Н.Ю. Чорний Н.Ю. Чорний

«19» июня 2018г.

«19» июня 2018г.



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
(указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от «__» _____ 2018г.

Руководитель органа по Труду _____



ОГЛАВЛЕНИЕ

I.	Общие положения	стр. 3-6
II.	Заключение, изменение и расторжение трудового договора	стр. 6-11
III.	Оплата и нормирование труда	стр. 11-15
IV.	Рабочее время и время отдыха	стр. 15-20
V.	Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	стр. 20-23
VI.	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	стр. 24-24
VII.	Охрана труда и здоровье, безопасность образовательного процесса	стр. 24-27
VIII.	Социальные гарантии	стр. 27-27
IX.	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора.	стр. 27-28

I. Общие положения

1.1. Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Кингисеппская детско-юношеская спортивная школа «Ямбург» на 2017-2019 годы, правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Кингисеппская детско-юношеская спортивная школа «Ямбург», между сторонами социального партнерства - Работниками и Работодателем, в лице их представителей.

Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), Федеральным законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУДО «КДЮСШ «Ямбург» (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.2. В настоящем коллективном договоре используются следующие понятия: Работодатель – Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Кингисеппская детско-юношеская спортивная школа «Ямбург» (в дальнейшем также МБУДО «КДЮСШ «Ямбург», учреждение).

1.3. Работники учреждения, работники - физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБУДО «КДЮСШ «Ямбург».

1.4. Представительный орган работников МБУДО «КДЮСШ «Ямбург» в социальном партнерстве, являющийся представительным органом – Общее собрание работников (далее - собрание работников, собрание).

1.5. Настоящий коллективный договор заключен между Работодателем, в лице Директора МБУДО «КДЮСШ «Ямбург» - М.А. Волковой и Общим собранием работников, в лице председателя Общего собрания работников – Н.Ю. Чорний (далее - Стороны) на добровольной и равноправной основе, в целях определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными действующим законодательством.

1.6. Собрание работников представляет и защищает права и интересы членов собрания работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с

трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов - указанные права и интересы работников независимо от членства в собрании работников, в случае наделения полномочиями на представительство в установленном порядке. Работники, не являющиеся членами собрания, могут уполномочить собрание работников представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных собранием. (Ст.30 Трудового кодекса РФ), и тогда действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.5. Собрание работников или иной представитель (представительный орган) обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации, а также работникам, вновь поступающим на работу до заключения трудового договора.

1.6. Собрание работников выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе: вопросов оплаты труда, размеров доплат и надбавок, форм и размеров материального поощрения, занятости, приема, увольнения, а также по вопросам социальной защищенности коллектива и отдельных работников.

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

1.8. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ, либо в порядке, установленном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

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

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

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

1.16. Работодатель в течение 10 дней со дня подписания коллективного договора назначает лиц, непосредственно ответственных за выполнение соответствующих разделов (или норм) коллективного договора и контроль его выполнения. Собрание работников обеспечивает организацию и контроль выполнения работниками обязательств по коллективному договору и контроль выполнения Работодателем своих обязательств по коллективному договору.

1.17. Все проекты локальных нормативных актов учреждения, касающихся трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними отношений, разрабатываются с учетом мнения собрания работников в порядке, установленном трудовым законодательством (на момент принятия коллективного договора - ст. 372 Трудового кодекса РФ). По инициативе Работодателя собрание работников может быть привлечено к непосредственному участию в разработке проекта такого локального акта. В случаях, прямо указанных в коллективном договоре, Работодатель в таком же порядке согласовывает проект локального правового акта. При нарушении данного пункта коллективного договора Работодатель обязуется отменить соответствующий акт по письменному требованию собрания работников.

1.18. Работодатель обязуется рассматривать предложения собрания работников по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении и в месячный срок сообщать собранию работников свой мотивированный (по каждому пункту) ответ.

1.19. Работодатель обязуется информировать собрание работников о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления собранию работников копии такого решения, в течение 10 (Десяти) дней, с момента получения Работодателем этого решения от соответствующего государственного органа.

1.20. В случае изменения законодательства РФ в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства России.

1.21. В случае вступления в силу нормативного акта, ухудшающего положение работников, условия настоящего договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.

1.22. Коллективный договор, изменения и дополнения в настоящий договор, в течение срока его действия производятся по взаимной договоренности сторон и оформляются в виде приложения, которое в течение семи дней со дня подписания работодателем направляются на уведомительную регистрацию в Управлении по труду и занятости населения Ленинградской области.

1.23. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иные локальные нормативные акты учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов, содействовать укреплению деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда и обучения в учреждении.

1.24. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе

по совместительству.

1.25. Коллективный договор состоит из основного текста и приложений к нему, являющихся неотъемлемой частью коллективного договора.

1.26. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, которые руководитель принимает по согласованию с Собранием работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка МБУДО «КДЮСШ «Ямбург»;
- Положение о комиссии по трудовым спорам МБУДО «КДЮСШ «Ямбург»;
- Положение о системе оплаты труда работников МБУДО «КДЮСШ «Ямбург»;
- Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда МБУДО «КДЮСШ «Ямбург».

1.27. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, с 01 июля 2018 года по 30 июня 2020 года.

1.28. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до трех лет.

II. Заключение, изменение и расторжение трудового договора

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

2.2. Работодатель учреждения заключает трудовой договор с работниками в письменной форме в двух экземплярах, (один хранится у работника, другой остаётся у работодателя, каждый из которых подписывается работодателем и работником) в день заключения (ст.67 ТК РФ).

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок, со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

2.4. В соответствии с частью 1 ст.57 ТК РФ трудовой договор содержит полную информацию о сторонах трудового договора.

2.5. Трудовой договор с работником, заключается: на неопределенный срок; или на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст.58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.6. В случаях, установленных статьей 70 ТК РФ, испытание при приеме на работу не устанавливается. В срок испытания не засчитываются периоды временной нетрудоспособности и периоды, когда работник фактически отсутствовал на работе.

2.7. При заключении трудового договора, в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника, в целях проверки его

соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей и главных бухгалтеров – шести месяцев.

2.8. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а при приеме на работу на срок до двух месяцев, испытание работникам не устанавливается (ст. 289 ТК РФ).

2.9. В период испытания, на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

2.10. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право без выплаты выходного пособия расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). В период испытания работник имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.11. Порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания (в соответствии со ст.189 ТК РФ) регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка, которые утверждаются работодателем, с учетом мнения собрания работников и являются приложением к коллективному договору.

2.12. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебно-тематическому плану, дополнительным общеобразовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении.

2.13. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника, либо по инициативе работодателя, в случаях и порядке, указанном в п.2.15 настоящего коллективного договора.

2.14. Работодатель должен ознакомить педагогических работников (до ухода в очередной отпуск) с проектом приказа об учебно-тренировочной нагрузке на новый учебный год в письменном виде.

2.15. Объем учебной нагрузки, установленный тренеру-преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества детей в группах, сокращение количества групп.

2.16. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя возможны только:

- а). по взаимному согласию сторон;
- б). по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества часов по учебно-тематическим планам и дополнительным образовательным программам, сокращения количества

обучающихся в группах, количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки (не более 36 часов), в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (по взаимному согласию);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа, в том же учреждении на все время (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.17. Педагогическая нагрузка тренерам-преподавателям, находящимися в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливаются на общих основаниях, и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями (но не более 36 часов).

2.18. Руководители, заместители руководителей, помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять в том же учреждении преподавательскую работу в группах, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством. При достижении обучающимися высоких качественных показателей образования, занятия обучающимися призовых мест в соревнованиях, конкурсах муниципального, регионального, всероссийского и международного уровней, такие работники имеют право наряду с другими педагогическими работниками получать выплаты стимулирующего характера по результатам их преподавательской деятельности.

2.19. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст.284 ТК РФ).

2.20. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами. (Ст.77, 78, 79, 80, 81, 83, 84 ТК РФ).

2.21. Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.22. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Трудовым Кодексом РФ или иным федеральным законом.

2.23. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор, может быть, расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.24. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. (Ст.80 ТК РФ).

2.25. Трудовой договор по инициативе работодателя может быть расторгнут:

- при сокращении численности или штата работников учреждения;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей;
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня, независимо от его продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд, в течение рабочего дня;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- в других случаях, установленных Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

2.26. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске. (Ст.81 ТК РФ)

2.27. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами, с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 ТК РФ)

2.28. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, определено статьей 83 ТК РФ, а вследствие нарушений установленных правил заключения трудового договора – статьей 84 ТК РФ. При этом работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии.

2.29. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции

работника.

2.30. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ.

2.31. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данном учреждении.

2.32. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.33. Изменения определенных сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящей статьей, не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным коллективным договором, соглашениями (ст. 74 ТК РФ).

2.34. Изменения условий трудового договора оформляются путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.35. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.36. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя.

2.37. С приказом работодателя о прекращении трудового договора, работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника, работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа. В случае, когда приказ о прекращении трудового договора невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе производится соответствующая запись.

2.38. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.39. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в день увольнения, а если в день увольнения работник не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены ему не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.40. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать трудовую книжку работнику невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от ее получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой, либо дать согласие на отправление ее по почте. Со дня направления указанного уведомления работодатель освобождается от ответственности за задержку выдачи трудовой книжки.

2.41. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия, работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2.5. Работодатель обязуется:

2.5.1. До подписания трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.5.2. Установить объем педагогической нагрузки работникам, оговариваемый в трудовом договоре, исходя из количества часов по учебно-тематическому плану, дополнительным общеобразовательных программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении, с учетом мнения собрания работников.

2.5.3. Обеспечить своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора, в том числе оплаты труда не позднее, чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.5.4. Руководствоваться профессиональными стандартами и (или) Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащих, в том числе квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются наименования должностей, должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

2.5.5. Предоставлять преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, только в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы. В исключительных случаях, привлечение внешних или внутренних совместителей, при неполной занятости по своей специальности тренер-преподаватель, для которых учреждение является основным местом работы, возможно по согласованию с собранием работников.

2.5.6. Обеспечивать гарантии и компенсации, высвобождаемым работникам, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации, в том числе предупреждение работников о возможном сокращении численности или штата не

менее чем за 2 месяца, обязательное уведомление о сокращении численности или штата территориальных органов занятости и собрания работников.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Система оплаты труда, размеры тарифных ставок, окладов, различного вида выплат работникам МБУДО «КДЮСШ «Ямбург», финансируемым из муниципального бюджета, устанавливается на основании коллективного договора, «Положения о системе оплаты труда работников МБУДО «КДЮСШ «Ямбург», разработанного в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, «Положением о системе оплаты труда в муниципальных бюджетных учреждениях и муниципальных казенных учреждениях муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» Ленинградской области по видам экономической деятельности, утвержденным Постановлением Администрацией муниципального образования «Кингисеппский муниципальный район» ЛО от 21.09.2011, № 2103.

3.2. Заработная плата работника, состоящая из оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, премирования, полностью отработавшего за установленный период, норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации, установленной федеральным законом, минимальной заработной платы, установленной региональным соглашением и в соответствии со статьей 133 ТК РФ (Установление минимальной заработной платы).

3.3. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

3.4. Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах средств, выделенных учреждению на оплату труда.

3.5. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения собрания работников.

3.6. В соответствии со (ст. 136 ТК РФ) заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, в день, установленный Правилами внутреннего трудового распорядка, которые являются обязательным приложением к настоящему коллективному договору.

3.7. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц, не реже 2-х раз в месяц на банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 6 и 20 число каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным и нерабочим праздничным днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.8. Заработная плата руководителей образовательных учреждений, их заместителей, руководителей структурных подразделений, главных бухгалтеров состоит из должностных окладов, выплат компенсационного и стимулирующего характера согласно локальным актам учреждения.

3.9. Размеры должностных окладов и условия оплаты труда специалистов, обслуживающего персонала учреждения, устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием и иными локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками соответствующих категорий.

3.10. Должностной оклад педагогического работника, непосредственно осуществляющего образовательный процесс, предусматривает фиксированный размер оплаты его труда за исполнение должностных обязанностей, в пределах установленной продолжительности рабочего времени.

3.11. Размеры выплат компенсационного характера (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) и стимулирующих выплат (в рублях или в процентном отношении к размеру должностного оклада) устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством и локальными нормативными актами учреждения, трудовыми договорами, заключаемыми с работниками.

3.12. В случае изменения фонда оплаты труда в учреждении и (или) показателей, используемых при расчете должностных окладов работников, с ними заключаются дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие соответствующее изменение размеров должностных окладов и (или) выплат компенсационного характера.

3.13. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты). Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогического работника, являются критерии, отражающие качество его работы.

3.14. Система стимулирующих выплат работникам обеспечивает выплаты стимулирующего характера административно-управленческому персоналу, педагогическим работникам, непосредственно осуществляющих образовательный процесс, обслуживающему персоналу учреждения и др.

3.15. Для определения оценки эффективности, результативности и качества работы работников в учреждении, создается комиссия из состава представителей работодателя и собрания работников. Состав комиссии утверждается приказом работодателя учреждения. Заседания комиссии проводятся в соответствии с положением или регламентом работы комиссии.

3.16. Оплата труда работников учреждения, занятых на тяжелых работах, работах с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, производится в повышенном размере. В этих целях работникам могут быть осуществлены следующие выплаты компенсационного характера:

- доплата за совмещение профессий (должностей);
- доплата за расширение зон обслуживания;
- доплата за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;
- повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;
- повышенная оплата сверхурочной работы.

3.17. Изменение заработной платы (должностных окладов) производится:
– при получении образования или восстановлении документов об образовании –

- со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присвоении спортивного звания Министерства спорта РФ – со дня издания распоряжения;
- других установленных законом случаях.

3.18. Оплата труда педагогическим работникам устанавливается с учетом имеющихся квалификационных категорий, в течение срока их действия в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от типа и вида образовательного учреждения, преподаваемого предмета (дисциплины);
- при возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- при переходе из негосударственной образовательной организации, а также учреждений и организаций, не являющихся образовательными, на работу в государственные образовательные учреждения, при условии, если аттестация этих работников осуществлялась в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений;
- при выполнении педагогической работы на разных должностях, по которым совпадают трудовые функции, профили работы (деятельности) в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться присвоенная по квалификационной должности, указанной в графе 1, категория
1	2
Учитель, преподаватель	Воспитатель (независимо от места работы); социальный педагог, педагог-организатор; педагог дополнительного образования (при совпадении профиля кружка, направления дополнительной работы с профилем работы по основной должности); учитель, преподаватель
Старший тренер-преподаватель, тренер-преподаватель, в том числе ДЮСШ, СДЮШОР, ДЮКФП	Учитель, преподаватель физкультуры (физвоспитания), инструктор по физкультуре

3.19. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем для педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном

порядке.

3.20. При получении дополнительного профессионального образования, курсовой подготовки за работниками сохраняется место работы (должность) и за ними сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы. Оплата командировочных расходов производится в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

3.21. Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы, в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. (Ст.134 ТК РФ).

3.22. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель.

3.3.1. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, при совмещении профессий и других), работнику производить соответствующие доплаты.

3.3.2. Производить доплату за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы.

3.4. Размеры доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, устанавливаются по соглашению. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты труда, в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.5. При получении заработной платы, работодатель обязан предоставить всем работникам расчетный листок по начислению и выплате зарплаты, где у каждого работника указаны составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

3.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы в соответствии со (ст. 142 ТК РФ).

3.7. Работодатель, допустивший задержку выплаты работникам заработной платы, несет ответственность в соответствии со (ст. 236 ТК РФ).

3.8. При прекращении трудового договора, выплата всех сумм, причитающихся работнику, 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.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, условиями трудового договора, расписанием учебно-тренировочных занятий, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них, Уставом учреждения должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

4.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником (ст. 91 ТК РФ)

4.3. Режим работы Учреждения с 08.30 часов до 21.00 часов.

4.4. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.5. 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. Выполнение преподавательской работы регулируется расписанием учебно-тренировочных занятий.

4.6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.7. Для тренеров-преподавателей обязательно один выходной день должен приходиться на субботу или воскресенье. Второй и другие выходные дни при шестидневной рабочей неделе могут определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 настоящего Кодекса, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

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

желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

4.10. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. Нерабочими и праздничными днями в российской Федерации являются:

- 1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;
- 4 ноября – День народного единства.

4.12. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

4.13. В каникулярный период, 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, и времени, необходимого для выполнения работ, ненормируемой части рабочего времени, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

4.14. Продолжительность рабочего дня, режим рабочего времени и выходные дни для обслуживающего персонала определяются графиком сменности, составленным с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю и утверждается работодателем учреждения. Графики сменности доводятся до сведения указанных работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие.

4.15. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. Указанные работники в установленном законодательством порядке могут привлекаться для выполнения хозяйственных работ, не требующих специальных знаний.

4.16. Отдельным категориям работников Учреждения в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации, может вводиться режим гибкого рабочего времени, сменная работа в соответствии с графиком сменности.

4.2. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается работодателем в соответствии со статьей 93 ТК РФ.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю 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.

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

4.2.2. 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 (ст.93 ТК РФ).

4.3. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время, другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст.60.1. ТК РФ).

4.4. В случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам.

4.4.1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

1) при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена), в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях, работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.4.2. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, газоснабжения, отопления, освещения, канализации, транспорта, связи;

3) при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего

населения или его части.

В других случаях, привлечение к сверхурочной работе, допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения собрания работников.

4.4.3. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

4.4.4. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.4.5. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.6. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников МБУДО «КДЮСШ «Ямбург», Положением о распределении стимулирующей части оплаты труда МБУДО «КДЮСШ «Ямбург».

4.7. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с ежегодным оплачиваемым и дополнительным отпусками, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

4.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения собрания работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ.

4.8.1. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала (ст. 123 ТК РФ).

4.8.2. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, отпуск предоставляется ему авансом. Если на работе по совместительству продолжительность отпуска меньше, чем по основному месту работы, то работодатель по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).

4.8.3. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

4.8.4. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником. Продление, перенесение, разделение и отзыв работника из отпуска производится в соответствии ст. 124, 125 ТК РФ.

4.8.5. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 ТК РФ).

4.9. Педагогические работники учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется Министерством образования и науки Российской Федерации и уставом учреждения.

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

4.11. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию;
- в случае свадьбы детей работника;
- работающим пенсионерам по старости до 14 дней включительно в течение года.

4.12. Предоставлять работникам краткосрочный 3-х-дневный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье;
- в случае свадьбы работника;
- на похороны близких родственников.
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

4.13. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. (Ст.263 ТК РФ).

4.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств

педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.15. На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приёма пищи в рабочее время. Места для отдыха и приёма пищи устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 108 ТК РФ).

4.16. Работникам с ненормированным рабочим графиком устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск следующей продолжительностью - 3 календарных дня. Работодатель обязан согласовывать с собранием работников перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4.17. Собрание работников учреждения обязуется:

1) Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

2) Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

3) Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

V. Аттестация, профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.1.2. Работодатель учреждения по согласованию с собранием работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.1.3. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяется работодателем с учетом мнения собрания работников, в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 196 ТК РФ).

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников в соответствии с планом (в разрезе специальностей), учитывая рекомендации аттестационной комиссии по совершенствованию профессиональной деятельности педагогического работника, о

необходимости повышения его квалификации с указанием специализации.

5.2.2. Организовывать повышение квалификации педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

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

5.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном (ст. в173-176 ТК РФ).

5.2.5. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные (ст. 173-176 ТК РФ), также работникам, получавшим второе профессиональное образование в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышение квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению органа управления образованием).

5.2.6. Для проведения аттестации, с целью подтверждения соответствия работника занимаемой должности, в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель собрания работников.

5.2.7. Представлять в аттестационную комиссию учреждения для прохождения аттестации, с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемой должности, в отношении педагогических работников, не имеющих квалификационных категорий (первой или высшей), в аттестационную комиссию комитета общего и профессионального образования Ленинградской области, с целью установления или подтверждения квалификационной категории (первой и высшей), проводимой один раз в пять лет и руководящих работников, с целью установления соответствия занимаемой должности, с целью установления соответствия ими квалификационным требованиям, проводимой один раз в три года.

5.2.8. Представление должно содержать мотивированную всестороннюю и объективную оценку профессиональных, деловых качеств педагогического работника, результатов его профессиональной деятельности на основе квалификационной характеристики по занимаемой должности, информацию о прохождении педагогическим работником повышения квалификации, в том числе по направлению работодателя, за период, предшествующий аттестации, сведения о результатах предыдущих аттестаций.

5.2.9. Работодатель не должен одновременно направлять представления в аттестационную комиссию на всех педагогических работников учреждения не имеющих квалификационную категорию.

5.2.10. Необходимость и сроки представления работников для прохождения ими аттестации, с целью подтверждения соответствия занимаемой должности, должны определяться работодателем с учётом мнения собрания работников.

5.2.11. Обязуется знакомить аттестуемых под роспись не позднее, чем за месяц до дня проведения аттестации.

5.2.12. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда, со дня вынесения решения аттестационной комиссией (главной аттестационной комиссией).

5.2.13. Аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности не подлежат:

- педагогические работники, проработавшие в занимаемой должности менее двух лет;

- беременные женщины; женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам; педагогические работники, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Аттестация указанных работников возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.2.14. В случае признания педагогического работника по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, трудовой договор с ним может быть, расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести педагогического работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

5.3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию и работникам, поступившим в указанные образовательные учреждения (ст. 173 ТК РФ):

- работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом (втором) курсе обучения по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения работнику предоставляется дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка продолжительностью 40 календарных дней.

- последующих курсах обучения (третьем и далее) продолжительность отпуска составляет 50 календарных дней (ч. 1, 2 ст. 173 ТК РФ).;

- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

5.4. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

– работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

– работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

5.4.1. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения, в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году, работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

5.4.2. Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов, устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

5.4.3. По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю, либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

5.4.4. Работникам, успешно обучающимся по заочной форме обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующего учебного заведения и обратно.

5.4.5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, и работникам, поступающим в указанные образовательные учреждения (ст. 173.ТК РФ):

– работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

– прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных

образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

– подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

– сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

5.5. Директор обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

– работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;

– работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;

– работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

5.6. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6.1. Работодатель обязуется:

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

Уведомление должно содержать приказы о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально - экономическое обоснование.

6.1.2. Увольнение членов собрания по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1. ст.81.ТК РФ) и сокращение численности штата (п.2.ст 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) собрания работников (ст. 82 ТК РФ).

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

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей - инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие стаж менее одного года.

6.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 179, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

6.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

VII. Охрана труда и здоровья. Безопасность образовательного процесса

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, образовательного процесса, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

7.1.2. Для реализации этого права предусмотреть ежегодное выделение средств на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда и обеспечивать их целевое расходование.

7.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

7.1.4. Провести в учреждении процедуру специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работы по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения собрания работников с последующей сертификацией.

7.1.5. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов собрания работников и комиссии по охране труда.

7.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работников в учреждении, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.1.7. Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с собранием работников.

7.1.9. В целях предотвращения травматизма регулярно проводить в учреждении испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

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

7.1.11. Обеспечивать работников средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.12. 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).

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

7.1.14. Разработать и утвердить правила и инструкции по охране труда для работников с учетом мнения собрания работников учреждения или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (ст. 212 ТК РФ).

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

7.1.16. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены собрания работников.

7.1.17. Осуществлять совместно с представителями собрания работников контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

7.1.19. Обеспечить во всех структурных подразделениях учреждения наличие аптечек первой помощи.

7.1.20. Обеспечить удобные, безопасные и освещенные подходы к зданию учреждения, а также в зимнее время их своевременную очистку от снега и льда.

7.1.21. Обеспечить проведение контроля уполномоченными представителями собрания работников для проведения проверок соблюдения законодательства по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в учреждении, для расследования несчастных случаев во время образовательного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

7.2. Работодатель и собрание работников обязуются:

7.2.1. Принимать активное участие в мероприятиях, связанных с обеспечением жизнедеятельности учреждения.

7.2.2. Организовать в структурных подразделениях учреждения расследование и учет несчастных случаев, обучающихся и работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, возмещать вред, причиненный работникам увечьем, вести учет и анализ причин несчастных случаев. Разрабатывать мероприятия по предупреждению производственного травматизма.

7.2.3. Направлять уполномоченного(ых) собрания работников по охране труда на периодическое обучение.

7.2.4. Осуществлять контроль обеспечения здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда и пожарной безопасности.

7.2.5. Обеспечить избрание уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда собрания работников, организовать их обучение и оказывать помощь в их работе по осуществлению контроля за состоянием охраны труда.

7.2.6. Организовать участие представителей собрания работников (членов комиссии) в расследовании случаев травматизма, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма.

7.2.7. Оказывать практическую помощь членам коллектива в защите их права на безопасные условия труда, компенсации за работу в особых условиях труда, представлять их интересы в суде и других правоохранительных органах.

7.3. Работники обязуются:

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

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

7.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

7.3.6. 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.

VIII. Социальные гарантии

8.1. Работодатель и собрание работников обязуются:

8.1.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать работников на заседаниях собрания работников о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

8.1.2. Проводить спортивную работу среди работников.

8.1.3. По обращению собрания работников бесплатно предоставлять в установленном порядке во внеучебное время и по согласованию спортивный зал, спортивный инвентарь для проведения спортивно-оздоровительных мероприятий с работниками и обучающимися учреждения.

8.1.4. В установленном порядке бесплатно предоставлять спортивный зал и другие приспособленные помещения для проведения и подготовки культурных и общественных мероприятий для работников и обучающихся учреждения.

8.1.5. Не позднее, чем за один месяц до принятия работодателем плана финансово-хозяйственной деятельности на предстоящий год, представлять работодателю мотивированное предложение собрания работников о социальных выплатах на предстоящий год.

8.1.6. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон коллективного договора.

9.1. Стороны договорились:

9.1.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

9.1.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

9.1.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам образовательной организации.

9.1.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).