

Коллективный договор
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Детско-
юношеской спортивной школы №1 Тамбовского
района»


и профсоюзного комитета
с 09.03.2016 года по 08.03.2019 года

Коллективный договор утвержден
общим собранием трудового коллектива
09.03.2016 года

От работодателя:
Директор МБУ ДО «ДЮСШ № 1
Тамбовского района»

От работников:
Председатель организации
Профсоюза


Н.В. Полянская
(подпись, ФИО)


Ю.В. Сивов
(подпись, ФИО)



М.П.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
№ 158-16 от 08.04.2016
с замечаниями
Начальник управления

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – директором Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 1 Тамбовского района» и работниками в лице выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 1 Тамбовского района» (далее, Учреждение).

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школе № 1 Тамбовского района» и заключенным работодателем в лице директора МБУ ДО «ДЮСШ № 1 Тамбовского района» Полянской Наталии Владимировны (далее, Работодатель) и работниками в лице их представителя – профкома МБУ ДО «ДЮСШ № 1 Тамбовского района» (далее, Профсоюз).

Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения.

1.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

1.4. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.5. Работодатель и Профсоюз доводят текст коллективного договора и изменения к нему до работников в течение одной недели с момента подписания.

1.6. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует по 08 марта 2019 года. Коллективные переговоры по разработке и заключению нового коллективного договора должны быть начаты не позднее 01.03. 2019.

2. Развитие социального партнерства и участие Профсоюза в управлении образовательной организации

2.1. В целях развития социального партнерства **стороны обязуются:**

2.1.1. Соблюдать определенные настоящим коллективный договор

обязательства и договоренности.

2.1.2. Осуществлять текущий контроль за ходом выполнения коллективного договора (не реже одного раза в квартал)

2.2. **Стороны подтверждают**, что участие работников в управлении Учреждения может осуществляться непосредственно самими работниками или через выборный орган первичной профсоюзной организации в следующих формах:

2.2.1. Включение представителей работников, в т.ч. членов выборного органа первичной профсоюзной организации, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.2. Создание комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации как представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

2.2.3. Создание рабочей группы с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по разработке критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения в целом.

2.2.4. Участие работников и выборного органа первичной профсоюзной организации, как их представителя, в формировании правового поля деятельности Учреждения, в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.5. Проведение консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, как представительным органом работников, при разработке проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (*далее*, ТК РФ).

3.1.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором.

3.1.3. 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 муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

3.1.4. Трудовой договор с работниками 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 предстоящей работы или условий ее выполнения. В случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. При приеме на работу, до подписания трудового договора, при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом Учреждения, отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.2. Применять наименования должностей и профессий работников Учреждения, соответствующие наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих». Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в образовательной организации.

3.2.3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в т. ч., об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.2.4. Обеспечивать своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Уведомлять работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.3. Работники Учреждения, включая руководителя и его заместителя, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в Учреждения на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, секциях, которая не считается совместительством.

3.4. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников Учреждения определяются в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

4.2. Режим рабочего времени педагогов дополнительного образования в соответствии с приказом Минобрнауки России от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений» (зарегистрирован Минюстом России 26 июля 2006 г., регистрационный № 8110) при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и годовым календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка графиками и планами работ, в том числе, личными планами педагогического работника.

4.3. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность.

4.4. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также, нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения спортивных мероприятий с обучающимися и др., допускается по письменному распоряжению работодателя - директора Учреждения с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.5. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в

нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.7. Педагогические работники Учреждения имеют право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Другим работникам Учреждения ежегодно предоставляется не менее 28 оплачиваемых календарных дней отпуска. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.8. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.9. 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.

4.10. Изменение графиков отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, приходящиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.11. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.12. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.13. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

4.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. 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.

4.15. 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.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин.

4.16. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Учреждения.

4.17. Кратковременный отпуск по семейным обстоятельствам (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке, ст. 128 ТК РФ (Отпуск без сохранения заработной платы).

- Бракосочетание работника – 5 дней;
- Бракосочетание детей работника – 5 дней;
- Рождение ребенка (супругу) – 5 дней;
- Смерть родителей, супруги, супруга – 5 календарных дней.

4.19. Педагогические работники Учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.20. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

5. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Оплата труда работников учреждения устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, нормативными актами РФ, постановлением администрации Тамбовского района от 3 апреля 2009 г. №1150 «О введении новых систем оплаты труда работников районных муниципальных учреждений, оплата которых в настоящее время

осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы и работников муниципальных образовательных учреждений» (с изменениями), и Положением об оплате труда МБУ ДО «ДЮСШ №1 Тамбовского района» утвержденным приказом № 115«а» от 31.12.2014 года (с изменениями дополнениями) и с учетом мнения профсоюзного комитета.

5.2. В целях развития механизмов перехода на эффективный контракт, **работодатель обязан:**

5.2.1. Устанавливать по всем имеющимся в штате Учреждения должностям работников фиксированные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы применительно к соответствующим профессиональным квалификационным группам (квалификационным уровням профессиональных квалификационным групп).

5.2.2. Закреплять в трудовом договоре с работником (в дополнительном соглашении к трудовому договору) его конкретную трудовую функцию, условия оплаты труда с указанием фиксированного размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленного ему за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы).

5.2.3. Внести в положение об оплате труда, разрабатываемого в Учреждении критерии и показатели для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании Учреждения.

5.3. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат. Определять продолжительность рабочего времени педагогических работников или нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы в неделю (в год) в соответствии с положениями приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 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" (далее – приказ № 1601), предусматривающими, что в зависимости от должности и (или) специальности педагогических

работников с учетом особенностей их труда устанавливается либо продолжительность рабочего времени, составляющая 30 или 36 часов в неделю, либо норма часов педагогической работы за ставку заработной платы, составляющая 18, 20, 24, 25, 30, 36 часов в неделю или 720 часов в год.

5.4. Размеры и условия доплат за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), помимо установленных фиксированных размеров оплаты труда.

5.5. 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.

5.6. 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, действующего на территории Тамбовского района и области в соответствии с трудовым законодательством.

5.7. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в Положении об оплате труда МБУ ДО «ДЮСШ №1 Тамбовского района».

5.8. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам одновременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем, грамот, наград и иным основаниям.

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

5.10. В соответствии со ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной

форме. Днями выплаты заработной платы являются 28 и 13 числа текущего месяца. Заработная плата работникам выплачивается путем перечисления денежных средств на пластиковые банковские карты.

5.11. Стороны договорились, что работодатель:

5.11.1. Разрабатывает и принимает Положение об оплате труда МБУ ДО «ДЮСШ №1 Тамбовского района» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, которое является самостоятельным локальным нормативным актом Учреждения.

5.11.2. Предусматривает в Положении об оплате труда МБУ ДО «ДЮСШ №1 Тамбовского района» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- * обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- * обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- * существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- * формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- * размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

- * определения размеров выплат стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц;

- * определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе, размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников Учреждения;

- * установления в качестве одного из критериев оценки эффективности деятельности работников – важность выполнения социально-значимой общественной работы председателем первичной профсоюзной организации,

уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, работниками, ответственными за работу с пенсионным фондом и т.д.

5.11.3. Учитывает при разработке показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- * размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- * работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- * вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- * вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- * правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- * принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (принцип прозрачности) и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.12. Основаниями для начисления заработной платы работникам Учреждения являются: трудовой договор, приказ руководителя Учреждения о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера, премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения демократических процедур, в том числе, в форме рейтинга достижений работников, мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, протокол заседания комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

5.13. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- * при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности — со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- * при получении образования или восстановлении документов об

образовании - со дня представления соответствующего документа;

* при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

* при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;

* при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук и о выдаче диплома кандидата наук соответственно.

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

5.15. Оплата труда педагогических работников Учреждения, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.16. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного фонда оплаты труда Учреждения.

5.17. Стороны договорились:

5.17.1. Производить оплату труда педагогических работников с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в том числе: независимо от преподаваемого предмета (дисциплины); по должностям работников, по которым применяется наименование «старший» (тренер-преподаватель - старший тренер - преподаватель), независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

5.17.2. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.17.3. С целью поддержки молодых педагогических кадров (тренеров-преподавателей) предусмотреть в положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет работы.

5.17.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в настоящем коллективном договоре.

6. Содействие занятости, повышению профессионального уровня работников

6.1. Стороны договорились о том, что они совместно:

6.1.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения профессионального уровня работников, оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

6.1.2. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников Учреждения.

6.1.3. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

- свободы преподавания, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- права на творческую инициативу, разработку и применения авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы;
- права на выбор учебников, учебных пособий и иных средств обучения и воспитания;
- права на участие в разработке учебных планов и программ;
- права на осуществление исследовательской деятельности, участие во внедрении инноваций;
- права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения Учреждения, а также пользование библиотекой;
- права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности Учреждения, в т.ч. через органы управления и общественные организации;
- права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

6.2. Работодатель признает право Профсоюза на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических

работников, гарантированных Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты, регулирующие порядок реализации прав педагогического работника на:

- * дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- * бесплатное пользование библиотекой и информационными ресурсами;

- * бесплатный доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности;

6.3.2. Руководитель Учреждения и выборный орган первичной профсоюзной организации проводят совместный контроль за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статьей 48 Федерального Закона от 29.12.2012. № 273 - ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3.3. Руководитель Учреждения при направлении работника для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с отрывом от работы за ним сохраняет место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.4. Работодатель в обязательном порядке:

6.4.1. Выполняет требования о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением численности или штата, а также в случае ликвидации организации.

6.4.2. Проводит с выборным органом первичной профсоюзной организации консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования.

6.4.3. Обеспечивает гарантии и компенсации высвобождаемым работникам.

7. Условия и охрана труда

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Учреждения в качестве одного из приоритетных

направлений деятельности.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает выполнение в Учреждении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с работниками и учащимися, принимает меры по улучшению условий труда и снижению травматизма.

Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на обучение работников безопасным приемам работ, на специальную оценку условий труда из субсидий на выполнение муниципального задания.

7.2.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения аттестации рабочих мест, приобретения спецодежды с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 06.11.2011 № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.2.3. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в соответствии с установленными нормами.

7.2.4. Организует проведение медицинского осмотра работников, направленного на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом;

7.2.5. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися Учреждения. Представляет информацию в профсоюзный комитет о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.7. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и «Методики проведения специальной оценки условий труда», утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н.

7.3. Профсоюз:

7.3.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.3.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в образовательной организации, выполнения мероприятий по охране труда,

предусмотренных коллективным договором и программой по безопасности организации.

7.3.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.3.4. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместной с работодателем комиссии по охране труда.

7.3.5. Содействует работнику – члену Профсоюза в получении льготной санаторно-курортной путевки на лечение в санатории, подведомственные Тамбовскому областному объединению организаций профсоюзов.

7.4. Стороны коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8. Гарантии прав профсоюзных организаций и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации её выборного органа определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»,

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель (его представитель):

8.2.1. Соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствуют её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации.

8.2.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников:

- бесплатно необходимое помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям;

- оргтехнику, средства связи, в том числе, компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет;

- необходимые нормативные документы;

8.2.3. Создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации.

8.2.4. Не препятствует представителям выборных профсоюзных

органов в посещении Учреждения, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.6. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации членских взносов. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются,

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в Учреждении, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором - не более одного рабочего дня в месяц.

8.3.4. Общественная работа председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности Учреждения и принимается во внимание при поощрении работников.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а

также соответствующими органами по труду.

9.2. Информация о выполнении настоящего коллективного договора не реже одного раза в полугодие рассматривается на общем собрании работников.

9.5. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением обязательств сторон по коллективному договору.