**СОДЕРЖАНИЕ**

1. Общие положения………………………………………………………….3
2. Трудовые отношения и гарантии занятости……...………………………4
3. Оплата труда и нормы труда……………………………………………....7
4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников….........11
5. Рабочее время и время отдыха……………………………………………12
6. Условия и охрана труда…………………………………………………...17
7. Гарантии деятельности профсоюза и льготы его членам……………....19
8. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора..19

Приложения к коллективному договору

1. Устав МБОУ ДО «ДЮСШ № 1»
2. Положение об оплате труда
3. Положение о стимулирующих выплатах
4. Правила внутреннего трудового распорядка дня

**1. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школе № 1» (далее Школа) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – Приходько Владимира Алексеевича, директора Школы, работники Школы в лице их председателя первичной профсоюзной организации – Беловой Евгении Владимировны (далее Профком).

1.3. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, Соглашением между городскими организациями профсоюзов работников образования, культуры и спорта, государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и представителями работодателей Прокопьевского городского округа.

1.4. Коллективный договор распространяется на всех работников Школы и сохраняет своё действие:

– в случае изменения наименования, вида МБОУ ДО «ДЮСШ № 1», реорганизации Школы в форме преобразования, а также при смене директора;

– при реорганизации Школы в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;

– при ликвидации Школы Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим Договором.

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

1.7 Пересмотр обязательств сторон настоящего Коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально–экономического положения работников, установленного настоящим Коллективным договором.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Договоре по соглашению сторон).

1.10. Кроме Коллективного договора социально–трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 Трудового кодекса РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим Договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

1.11. Правовыми актами, регулирующими социально–трудовые отношения, в Школе являются также соглашения между работниками Школы в лице профкома и работодателем в лице директора Школы:

– соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;

– соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему Коллективному договору.

**2. Трудовые отношения и гарантии занятости**

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и Школой возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, а также с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и если сама работа носит временный характер или, в силу закона, с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанными в ст. 59, 332 ТК РФ, и только с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все его обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

В частности:

-точное наименование должности, профессии работника в соответствии с «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих», «Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих», штатным расписанием;

-режим рабочего времени и времени отдыха у работника;

-условия оплаты труда работнику, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на день заключения трудового договора;

-виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, компенсационных и стимулирующих выплатах, другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по Школе.

2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;

- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;

- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;

- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;

- соблюдать трудовое законодательство, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками Школы, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице профкома, заключать коллективный договор, соглашения;

- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим договором.

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении Школой непосредственно и через профком.

Собрания, созываются как по инициативе работодателя, так и по инициативе профкома и групповом обращении работников о созыве собрания.

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении Школой через профком:

- представляет работодателю своё согласие по проектам локальных нормативных актов;

- вносит администрации Школы предложения, направленные на улучшение работы и участвует в их рассмотрении.

2.5. Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами,

- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда,

- качественно выполнять работу,

- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения работодателя, соответствующие его правомочиям. Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом:

- признания работника не соответствующего занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;

- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профкома Школы о правомерности работодателя – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ;

- увольнение по указанным основаниям председателя профкома Школы, его заместителей, без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ);

- такое же ограничение установлено для увольнения по п.п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ бывшего председателя профкома Школы и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст. 376 ТК РФ.

2.7. Профком в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- профсоюзный контроль за соблюдение работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачу экземпляра трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;

- проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении нарушенного права на труд, выбор рода деятельности и профессии.

1. **Оплата труда и нормы труда**

3.1. Стороны исходят из того, что согласно статьи 135 Трудового кодекса РФ система оплаты труда, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 1» и другими локальными актами по согласованию с профкомом.

3.2. Категории работников по оплате труда определяются по результатам аттестации. График проведения аттестации согласовывается с профсоюзным комитетом и доводится до сведения коллектива за месяц до аттестации. Состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается председатель профкома.

3.3. Система оплаты труда должна быть направлена на:

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

- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников Школы.

3.4. В соответствии с указанными правовыми актами (раздел 1 настоящего Договора) в Положении об оплате труда и других локальных нормативных актах устанавливаются:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (специфику подразделения, специфику работы), за наличие почетного звания или ученой степени и их размеры, но не ниже установленных нормативными правовыми актами Кемеровской области и органов местного самоуправления Кемеровской области.

3.5. РРазмеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням профессиональных групп, которые определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе на величину повышающего коэффициента по должности. Определенные таким образом оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы).

3.6. В оценочных листах по каждой категории работников Школы (Приложение № 3) в числе показателей стимулирования, выполнение которых дает право на стимулирующие выплаты, могут предусматриваться лишь показатели, вытекающие из обязанностей работников, предусмотренных квалификационными справочниками. Установление показателей, не связанных с результативностью труда, а также не поддающихся измерению качественными и количественными показателями, не допускается.

3.7. Оценочный лист является локальным нормативным актом системы оплаты труда. В силу ст. 135 ТК РФ он подлежит согласованию с профкомом Школы в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. На основании ст. 22 ТК РФ с оценочными листами работники Школы должны быть ознакомлены под роспись.

3.8. Установленная по результатам тарификации заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, периоды отмены образовательной деятельности для воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям.

3.9. Оплата труда тренера-преподавателя осуществляется с учетом квалификационной категории. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за детьми до исполнения им возраста трех лет, истек срок действия квалификационной категории, произвести 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.

3.10. В случае истечения у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится с момента наступления этого права.

3.11. На основании ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже 2-х раз в месяц в сроки: за первую половину текущего месяца 30 числа, за вторую половину – 15 числа месяца, следующего за расчетным. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда по каждому трудовому договору. В соответствии с соглашением между администрацией города Прокопьевска и отраслевыми профсоюзами работников бюджетной сферы выплаты заработной платы производятся путем зачисления денежных средств на счета банковских карт, согласно личным заявлениям работников Школы.

3.12. В соответствии со ст. 236 ТК РФ, при задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, учреждение выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. при неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм. Начисление и выплата процентов обязательно независимо от отсутствия вины учреждения и его руководителей.

3.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.

3.14. Всем работникам Школы выдаются расчетные листки, в которых должны содержатся сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах произведенных удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате, включая выплаченную первую часть.

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

3.16. В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом за ним сохраняется средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010 г.).

3.17. Работник, отсутствовавший в своё рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

1. **Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников**

4.1. Согласно ст. 32 Закона Российской Федерации «Об образовании» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией Школы.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников Школы будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива Школы.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности, или штата работников Школы и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей педагогических и руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

При определении кандидатур на высвобождение учитывается преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что работодатель признает, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;

- проработавшие в Школе десять и более лет, но не достигшие пенсионного возраста;

- инвалиды независимо от причин инвалидности;

- имеющие многодетные семьи (трое и более детей);

- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;

- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;

- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации Школы.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией Школы, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией Школы, сокращением численности или штата работников, работодатель выплачивает выходное пособие и средний заработок в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

4.7. Стороны определили, что работодатель:

- ежегодно разрабатывает планы проведения подготовки и профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников, которые согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

- создаёт необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации (ст.173-176 ТК РФ);

4.8. Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через органы управления ФК и С, службы занятости, кадровые агентства.

**5. Рабочее время и время отдыха**

5.1. В соответствии с положениями законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, законодательством Кемеровской области, Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утверждённым Приказом Минобрнауки от 27.03.2006 г. № 69, с учётом режима деятельности Школы, устанавливаются режимы рабочего времени:

- продолжительность рабочего времени у руководящих, учебно-вспомогательного персонала, у работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени), за исключением случаев, когда законодательством предусмотрена сокращенная продолжительность рабочего времени);

- у работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

5.2. Статьей 333 ТК РФ, Приказом Министерства образования и науки РФ от 24.10.2010 г. № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогической работников» для педагогических работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. Для педагогических работников Школы установлена сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы.

5.3. Рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику у сторожей спортивных сооружений.

5.4. В соответствии со ст.93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет, а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. При этом продолжительность ежегодного основного отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие права работника.

5.5. Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей–инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им в соответствии с медицинским заключением по состоянию здоровья. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

5.6. Составление расписания образовательной деятельности осуществляется с учетом санитарно-эпидемиологических правил и нормативов.

5.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не перечисленных в ст. 113 ТК РФ, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

В нерабочие праздничные дни работники привлекаются к работе в соответствии с графиком сменности для выполнения работ, приостановка которых на праздничные дни невозможна, например, сторожевая охрана.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (проведение городских, областных, региональных соревнований, спортивных праздников и других мероприятий) производится по письменному распоряжению работодателя Школы, и с письменного согласия привлекаемых работников. Оплата труда работникам школы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен день отдыха.

В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предписанных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет. В случае привлечения работника к сверхурочной работе, оплата такой работы производится за все часы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение месяца дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

5.8. Привлечение работников Школы к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего распорядка, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.9. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со ст. 114, 115, 116, 117 и другими нормами ТК РФ.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Директору, заместителю директора по УВР, инструкторам-методистам (включая старшего), тренерско-преподавательскому составу предоставляется ежегодный удлиненный основной отпуск продолжительностью 42 календарных дней.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском. Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются.

5.10. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем, по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным, нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

График отпусков обязателен для исполнения как работодателем, так и работником.

5.12. В случае, если работодатель не произвёл оплату отпуска не позднее чем за три дня до его начала или не полностью оплатил время отпуска, либо предупредил работника позднее, чем за две недели до начала отпуска, отпуск по письменному заявлению работника переносится на другое время. При этом приоритет выбора другого срока отпуска принадлежит работнику.

В случае предоставления путёвки на санаторно–курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно–курортного учреждения и обратно.

5.13. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника, в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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 после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново.

5.14. 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.

5.15. Работодатель предоставляет работникам Школы с сохранением заработной платы дополнительные дни отдыха:

- при рождении ребёнка в семье – 1 день;

- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

- для проводов детей в армию – 2 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;

- на похороны близких родственников - 3 дня;

- юбилейной датой работника (50,55,60 лет) – 1 день.

В связи со смертью близких родственников (мать, отец, сын, дочь, муж, жена) профсоюзный комитет оказывает материальную помощь в размере до 1000 рублей.

Работодатель, профсоюзный комитет оказывает материальную помощь членам коллектива на приобретение лекарственных препаратов и в связи с тяжелым материальным положение (при наличии средств).

В целях создания условий для работы в личных садах и огородах работодатель устанавливает работникам сокращенный рабочий день в пятницу на 2 часа с 01 мая по 01 октября без изменения режима работы Школы на основании Соглашения между Администрацией города и отраслевыми профсоюзами работников бюджетной сферы, Распоряжением Администрации Кемеровской области от 23.05.200 г. № 401-к. При проведении по пятницам плановых занятий сокращенный рабочий не предусматривается.

В других случаях по согласованию с Работодателем.

Работодатель обязуется предоставлять работникам Школы выходные дни без сохранения заработной платы:

- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 дней

5.16. Устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников имеющих ребёнка–инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

5.17. В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. предоставляется сокращенная рабочая неделя на 1 час с сохранением среднего заработка женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет

5.18. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми–инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми инвалидами определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по учреждению.

5.19. Работникам, в зависимости от количества лет непрерывной работы в школе предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

- при стаже от 5 до 10 лет – 1 день

- при стаже от 10 до 15 лет – 2 дня

- при стаже от 15 и более лет – 3 дня

1. **Условия и охрана труда**

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников Школы в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в Школе при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов (ст. 219 ТК РФ).

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской федерации и Кемеровской области:

- организует выполнение стандартов безопасности труда в образовательных учреждениях, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении образовательной деятельности;

- заключает с работниками в лице профсоюзного комитета Соглашения по улучшению условий и охраны труда с учётом Типового перечня реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, утверждённого приказом Минздравсоцразвития от 01.03.2012 г. № 181 н.;

- обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в Школе;

- организует проведение специальной оценки условий труда рабочих мест с последующей сертификацией и организацией работ по охране труда в учреждении в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда»;

6.2. Работники Школы обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;

- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;

- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

 6.3. Профсоюзный комитет:

- заключает с работодателем от имени работников Школы на календарный год Соглашение по охране труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, санитарно–оздоровительных мероприятий;

- принимает участие в контроле за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии. Согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников Школы;

- принимает участие в проведении специальной оценке условий труда.

- согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда,

- согласовывает списки детей работников, направляемых в загородный оздоровительный центр «Ёлочка».

1. **Гарантии деятельности профсоюза и льготы его членам**

7.1. Член профсоюза пользуется дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- право на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;

- право на бесплатную юридическую консультацию в вышестоящих профсоюзных органах;

- право на материальную помощь из средств профкома.

7.2. Работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов с членов профсоюза в размере 1% от заработной платы через бухгалтерию в безналичном порядке с последующим перечислением на счёт горкома профсоюза работников культуры. Взносы перечисляются одновременно с выплатой заработной платы.

 7.3. Председателю профкома, не освобожденному от основной работы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 дня.

1. **Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора**

8.1. Работодатель и профком гарантируют регулярно, не менее 1 раза в год, информировать коллектив о ходе выполнения Коллективного договора.

8.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Кемеровской области.

8.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на собрании работников Школы.

8.4.Стороны обязуются предоставлять друг другу информацию, необходимую для проведения контроля за выполнением коллективного договора.

8.5. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

8.6. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут вовлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

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

