

**От работодателя:**

Директор

МКОУ ДО ДЮСШ

пгт Красная Поляна



С.Ю.Кормильцев

«04» июня 2021 г.

М.П.

**От работников:**

Председатель первичной

профсоюзной организации

МКОУ ДО ДЮСШ

пгт Красная Поляна

С.А.Пылаев

«04» июня 2021 г.

М.П.

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного

образования районной Детско-юношеской спортивной школы

пгт Красная Поляна Вятскополянского района Кировской области

на 2021-2023 годы

## **СОДЕРЖАНИЕ:**

**Раздел I. Общие положения** \_\_\_\_\_ 3

**Раздел II. Социальное партнерство. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза** \_\_\_\_\_ 4

**Раздел III. Трудовые правоотношения** \_\_\_\_\_ 6

**Раздел IV. Оплата труда** \_\_\_\_\_ 10

**Раздел V. Рабочее время, время отдыха** \_\_\_\_\_ 13

**Раздел VI. Охрана труда** \_\_\_\_\_ 16

**Раздел VII. Социальные гарантии, меры социальной поддержки, компенсации** \_\_\_\_\_ 19

**Раздел VIII. Заключительные положения** \_\_\_\_\_ 20

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые и экономические отношения в муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования районной Детско-юношеской спортивной школе пгт Красная Поляна Вятскополянского района Кировской области (далее – Школа).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и интересов работников Школы, регулирования вопросов социального партнерства в Школе 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, Соглашением между Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и министерством образования Кировской области на 2020 – 2023 годы (далее – Региональное отраслевое соглашение), Территориальным отраслевым соглашением между Вятско - Полянской районной территориальной организацией Кировской областной территориальной организацией Профсоюза работников образования и науки РФ и администрацией Вятскополянского района Кировской области на 2020-2021г.г. (далее – Территориальное отраслевое соглашение).

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – Стороны) являются:

- работники Школы в лице их представителя – выборного органа первичной профсоюзной организации (далее – Профком) – председателя Профкома Пылаева Сергея Анатольевича,
- работодатель в лице его представителя – директора МКОУ ДО ДЮСШ Кормильцева Сергея Юрьевича (далее – работодатель).

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Школы, расторжения трудового договора с директором Школы.

1.5. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.6. При ликвидации Школы коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Школы. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем».

1.8. Стороны договорились, что Профком является единственным полномочным представителем работников Школы, при разработке и подписании коллективного договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищенности работников.

1.9. Работники, не являющиеся членами Профсоюза, имеют право уполномочить Профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений (ст. 30,31 ТК РФ).

1.10. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников Школы, установленный трудовым законодательством, Региональным и (или) Территориальным отраслевым соглашением. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников Школы по сравнению с вышеназванными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.11. Уведомительная регистрация коллективного договора осуществляется в соответствующем органе по труду (отдел по регулированию трудовых отношений управления государственной службы занятости населения Кировской области).

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. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.14. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положения работников Школы по сравнению с действующим коллективным договором, действующим законодательством, Региональным и (или) территориальным отраслевым соглашением.

1.15. Информация о выполнении коллективного договора ежегодно рассматривается на общем собрании работников Школы

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

1.17. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения коллективного договора.

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

1.19. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора один раз на срок до трех лет в соответствии с действующим законодательством.

1.20. К настоящему коллективному договору приняты следующие приложения, которые являются его неотъемлемой частью:

1) Правила внутреннего трудового распорядка для работников МКОУ ДО ДЮСШ пгт Красная Поляна (Приложение № 1);

2) Положение об оплате труда работников МКОУ ДО ДЮСШ пгт Красная Поляна (Приложение № 2);

3) Соглашение по проведению мероприятий по охране труда (Приложение № 3);

4) Инструкция о порядке учета мотивированного мнения и согласования Профкома с директором МКОУ ДО ДЮСШ пгт Красная Поляна (Приложение № 4);

5) Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты. (Приложение № 5);

6) Нормы бесплатной выдачи работникам смывающих средств. (Приложение № 6)

7) Перечень должностей, которым предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск (Приложение № 7);

8) Положение о длительном отпуске педагогов МКОУ ДО ДЮСШ (Приложение № 8);

9) Положение о постоянно действующей комиссии по установлению компенсационных, стимулирующих выплат и других видов материальных поощрений работникам МКОУ ДО ДЮСШ (Приложение № 9);

10) Форма расчетного листка (Приложение № 10).

## **II. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА.**

2.1. Стороны обязуются строить свои взаимоотношения, руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Школы и необходимость улучшения социально-экономического положения работников.

2.2. В соответствии со статьей 8 и 53 ТК РФ, статьей 26 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» стороны определили следующие формы участия работников в управлении Школы:

- согласование;
- учет мотивированного мнения;

- проведение Профкомом консультаций с работодателем по всем вопросам, касающимся деятельности Школы, включая получения всей необходимой информации;
- проведение переговоров между работником и работодателем по решению трудовых споров.

2.3. По согласованию с Профкомом, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, которая является приложением к настоящему коллективному договору, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- Положение об оплате труда работников МКОУ ДО ДЮСШ (ч. 4 ст. 135 ТК РФ);
- Перечень работников с ненормированным рабочим днем, которым предоставляется дополнительный отпуск и продолжительность этого отпуска (ст. 101, ч. 1 ст. 119 ТК РФ);
- Нормы бесплатной выдачи спецодежды, обуви, СИЗ, улучшающие по сравнению с типовыми нормами защиту от вредных факторов (ч. 2 ст. 221 ТК РФ);
- создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- Соглашение по охране труда;
- Положение о работе с персональными данными (п. 10 ст. 86 ТК РФ);
- другие локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права.

2.4. С учетом мотивированного мнения Профкома, в соответствии с Инструкцией о порядке учета мотивированного мнения и согласования, которая является приложением к настоящему коллективному договору, работодатель принимает следующие локальные акты и рассматривает следующие вопросы:

- тарификационные списки;
- Правила внутреннего трудового распорядка (ч. 1 ст. 190 ТК РФ);
- график отпусков (ч. 1 ст. 123 ТК РФ);
- форма расчетного листка (ч. 2 ст. 136 ТК РФ);
- Правила и инструкции по охране труда (абз. 21 ч. 2 ст. 212 ТК РФ);
- План профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации, перечень необходимых профессий (ч. 3 ст. 196 ТК РФ);
- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечения к работе в выходные и праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- применения необходимых мер при угрозе массовых увольнений работников (ст. 180 ТК РФ).

2.5. В соответствии с п. 1.8. настоящего коллективного договора работодатель гарантирует соблюдение прав Профкома, как представительного органа работников, предусмотренных ТК РФ, ФЗ - «О профсоюзах их правах и гарантиях деятельности», ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Территориальным отраслевым соглашением, настоящим коллективным договором.

2.6. Работодатель признает деятельность Профсоюза значимой для Школы.

Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника Школы в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

2.7. Профкому независимо от численности работников Школы предоставляются бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для его работы и проведения собраний работников, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные документы; в случаях, предусмотренных коллективным договором, обеспечивать охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставлять имеющиеся транспортные средства и создавать другие улучшающие условия для обеспечения деятельности Профкома.

2.8. При наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профессионального союза, работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет профсоюзной организации членские профсоюзные взносы из заработной платы работников.

Работодатель, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счет профсоюзной организации денежные средства из заработной платы указанных работников на условиях и в порядке, которые установлены коллективным договором.

2.9. Информация о деятельности Профсоюза, в том числе о награждении работников профсоюзными наградами отображается на интернет-сайте Школы и информационных стендах.

2.10. Члены Профкома, в том числе выполняющие работу на общественных началах в районной территориальной (местной) организации Профсоюза, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах педагогического сообщества для участия в работе съездов, конференций, пленумов, президиумов, собраний, кратковременной профсоюзной учебы, а также для участия в работе в комиссии по ведению коллективных переговоров.

2.11. Профком, в соответствии с Уставом Профсоюза обязуется защищать права и интересы членов Профсоюза, и работников Школы, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени по социально-трудовым и экономическим правам и гарантиям, в том числе представлять их интересы в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.12. В соответствии со статьей 370 ТК РФ, Профком, в том числе при участии вышестоящих Профсоюзных органов, осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в Школе и защиту трудовых прав работников являющихся членами Профсоюза, и работников, не являющихся членами Профсоюза образования, но уполномочивших его выступать от их имени.

### **III. ТРУДОВЫЕ ПРАВООТНОШЕНИЯ**

3.1. Основанием трудовым правоотношений, со всеми работниками Школы, в том числе совместителями (внутренними, внешними), сезонными работниками, является трудовой договор. Содержание трудового договора, порядок его заключения и прекращения определяются в соответствии с ТК РФ (ст.56, 57 ТК РФ).

Трудовой договор заключается в письменной форме, в двух экземплярах, как правило, на неопределенный срок, подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

Заключение срочных трудовых договоров допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом (ст. 59 ТК РФ).

3.2. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Школы, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

Трудовые книжки, в т.ч. и электронные, ведутся работодателем на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней в Школе, если эта работа является для работника основной (за исключением случаев, предусмотренных ч. 3, 8 ст. 2 Федерального закона от 16.12.2019 N 439-ФЗ).

При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем предоставляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда РФ сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется ст.65 ТК РФ).

3.4. При оформлении трудового договора наименование должности педагогического работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Школы, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 года № 761н.

3.5. Обязательными для включения в трудовой договор педагогических работников, наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- объем педагогической работы;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);
- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);
- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Школе показателей и критериев.

3.6. Работа, не обусловленная трудовым договором или должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

3.7. По соглашению сторон в трудовой договор могут быть включены условия и сроки об испытании работника в целях его соответствия поручаемой работе в соответствии со ст.70 ТК РФ.

3.8. Трудовой договор и дополнительное соглашение к трудовому договору о выполнении работы дистанционно могут заключаться путем обмена между работником и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном частью первой статьи 312.3 ТК РФ.

По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр трудового договора или дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

3.9. Порядок временного перевода на дистанционную работу по инициативе работодателя (ст.312.9 ТК РФ) возможен в случае:

- катастрофы природного или техногенного характера;
- аварии на производстве;
- несчастного случая на производстве;
- пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии и т.п.;
- любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

3.10. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

3.11.Руководящие и иные работники Школы помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в классах, группах, кружках, секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов), осуществляется по согласованию с Профкомом и при условии, если преподаватели, для которых Школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.12.Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника Школы, установленный трудовым законодательством, Региональным и Территориальным соглашением, настоящим коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться.

3.13.Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается. Руководитель знакомит персонально под роспись всех педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год не позднее, чем за два месяца до начала учебного года.

3.14.Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника Школы, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

Изменение подведомственности (подчиненности) Школы или его реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками Школы.

3.15.Работодатель извещает Профком о предстоящей реорганизации, ликвидации Школы.

3.16.По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам статьи 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- изменение числа групп или количества обучающихся;
- изменение количества часов по учебному плану;
- изменение режима работы работника и (или) Школы;
- изменение образовательных программ.

3.17.О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны (в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, устанавливаемых работникам Школы), работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.18.Вслучае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от перевода на имеющиеся вакансии, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

3.19.Если изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению работников (высвобождается 50% работников или более), работодатель уведомляет об этом работников и Профком, не менее чем за 3 месяца в соответствии со ст.82 ТК РФ.

Работодатель вправе ввести режим неполного рабочего времени (неполного дня,



неполной недели) с учетом мотивированного мнения Профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ, Инструкцией по принятию локальных нормативных актов, на срок до шести месяцев.

Если работник откажется работать в таком режиме, трудовой договор расторгается согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

Досрочная отмена режима производится с учетом мотивированного мнения Профкома.

3.20. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Школы и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом Профкому не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.21. Работодатель предоставляет работникам, высвобождаемым в связи с сокращением численности или штата работников Школы, возможность поиска работы в рабочее время с сохранением заработной платы в количестве 5 часов в неделю.

С учетом мотивированного мнения Профкома работодатель может вводить локальными нормативными актами режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели), в порядке, определяемом статьями 74, 372 ТК РФ, Инструкцией по принятию локальных нормативных актов Школы.

3.22. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри Школы.

3.21. При сокращении численности или штата работников Школы преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников указанных в статье 179 ТК РФ пользуются:

- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования;
- молодые специалисты, проработавшие в сфере образования в течение 2 лет;
- работники, за два года до пенсии по старости;
- работники, являющиеся членами Профсоюза, не менее года, до процедуры сокращения численности или штата;
- работники в период временной нетрудоспособности, а также во время пребывания в очередном, декретном, учебном отпуске;
- женщины, имеющие детей до трех лет;
- одинокие матери или отцы, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- один из двух работников из одной семьи.

3.22. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата (статьи 178, 180 ТК РФ).

3.23. При появлении новых рабочих мест в Школе, в том числе и на определенный срок, приоритет при приеме на работу отдается работникам, добросовестно работавшим в Школе и ранее уволенным в связи с сокращением численности или штата Школы.

3.24. Работодатель и Профком совместно содействуют проведению государственной политики в области занятости, подготовки и дополнительном профессиональном образовании работников, оказания эффективной помощи молодым специалистам в профессиональной и социальной адаптации.

3.25. Работодатель обязуется направлять педагогических работников не реже чем один раз в 3 года на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности.

В случае направления работника на дополнительное профессиональное образование 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 (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.26. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Школы, по направлению работодателя или органов управления образованием Вятскополянского района).

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

3.28. В соответствии со ст. 80 ТК РФ в случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных 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.

3.29. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1. ТК РФ) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести в нем окончательный расчет.

3.30. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

3.31. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья.

3.32. Применение дисциплинарного взыскания за невыполнение или ненадлежащее выполнение работником трудовых обязанностей производится после предоставления работодателю письменного объяснения работника. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником норм профессиональной этики и (или) Устава Школы может быть проведено только по

поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного работника.

3.33. Работодатель производит увольнение работников, являющихся членами Профсоюза, в связи с сокращением численности или штата работников Школы, в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работы вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; в связи с неоднократным неисполнением работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, с учетом мнения Профкома в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

3.34. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников предусмотренные трудовым законодательством и Территориальным соглашением.

#### IV. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. В соответствии со статьей 135 ТК РФ система оплаты труда, включает в себя должностной оклад (ставку заработной платы), выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников, определяются на основе отнесения занимаемых ими должностей к профессиональным квалификационным группам.

4.2. Заработная плата устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования районной Детско - юношеской спортивной школы пгт Красная Поляна Вятскополянского района Кировской области, которое является приложением к настоящему коллективному договору.

4.3. Оплата труда работников Школы установлена Примерным положением об оплате труда работников организаций, подведомственных Управлению образования администрации Вятскополянского района на основании которого Школа разрабатывает своё положение об оплате труда.

4.4. В соответствии со статьей 133 ТК РФ месячная заработная плата работника Школы, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.5. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме, не реже чем каждые полмесяца путем перечисления на банковские карты работников.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

Каждый работник в письменной форме (расчетный листок) извещается о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации Школы.

4.6. В случаях, когда система оплаты труда педагогических работников предусматривает установление выплат, то изменение оплаты труда осуществляется:

- при увеличении общего стажа работы – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в муниципальной организации, или со дня представления документа о стаже;
- при присвоении квалификационной категории – со дня принятия решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными наградами – со дня присвоения, награждения.

4.7. 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.

4.8. Ежегодно на начало нового учебного года на педагогических работников составляются тарификационные списки с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации Школы.

Заработная плата учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается работодателем в соответствии с приказом Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 № 248н на основании трудовых договоров.

4.9. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации.

4.10. Положение об оплате труда работников утверждается директором Школы, согласовывается с профсоюзом Школы и с управлением образования администрации Вятскополянского района.

4.11. Работникам, выполняющим в Школе наряду со своей основной работой, определенной трудовым договором, дополнительную работу по другой профессии (должности) или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы, производятся компенсационные выплаты (доплаты) за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, размеры которых определяются по соглашению сторон трудового договора.

4.12. На заработную плату работников, осуществляющих работу на условиях внутреннего и внешнего совместительства, работников, замещающих отсутствующих педагогических работников, в том числе на условиях почасовой оплаты за фактически отработанное время, работников из числа административно-управленческого и учебно-вспомогательного персонала, ведущих педагогическую работу, начисляются соответствующие компенсационные и стимулирующие выплаты, установленные в дополнительном соглашении к трудовому договору.

4.13. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками, окладами (должностными окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

4.14. Работникам, осуществляющим работу в ночное время (с 22 часов до 6 часов), устанавливается выплата компенсационного характера в размере 20 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

4.15. Работа за пределами, установленной для работников продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа) допускается с письменного согласия работника в случаях, предусмотренных статьей 99 ТК РФ. Оплата труда при этом производится в соответствии со статьей 152 ТК РФ как за сверхурочную работу. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

4.16. В соответствии со статьей 99 ТК РФ не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ 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.

4.17. В соответствии со статьями 74 и 157 ТК РФ время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

4.18. Работодатель обязуется возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ).

4.19. В соответствии со ст. 153 ТК РФ работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

4.19.1. Оплата в повышенном размере производится всем работникам за часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день. Если на выходной или нерабочий праздничный день приходится часть рабочего дня (смены), в повышенном размере оплачиваются часы, фактически отработанные в выходной или нерабочий праздничный день (от 0 часов до 24 часов).

4.19.2. 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.

4.20. Привлечение работников к выполнению в Школе ремонтно-строительных, иных хозяйственных работ, не входящих в круг основных обязанностей, осуществляется с согласия работника и за дополнительную плату на условиях работы по совместительству или по гражданско-правовому договору.

4.21. Руководитель несет ответственность за правильность определения размеров и своевременность выплаты заработной платы работникам после фактического поступления целевых бюджетных средств на счет Школы.

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

4.23. Работнику, направляемому в служебную командировку, выплачиваются за день до направления в командировку, денежные расходы, связанные с данной командировкой в размерах не ниже установленных Правительством РФ.

4.24. В день увольнения работнику производится выплата всех причитающихся ему сумм.

4.25. Оплата отпускных работникам Школы производится не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки, отпуск, согласно заявлению работника, переносится до получения отпускных.

4.26. За работниками, участвовавшими в забастовке в рамках проведения примирительных процедур по урегулированию коллективных трудовых споров в связи с невыполнением коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителей, сохраняется заработная плата в полном размере.

## **V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Школы устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени, не более 36 часов в неделю, в соответствии со статьей 333 Трудового кодекса РФ и в других случаях в соответствии со статьей 92 Трудового кодекса РФ и регулируется правилами внутреннего трудового распорядка, индивидуальными планами, иными локальными нормативно-правовыми актами в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов

5.2. В рабочее время педагогических работников, в зависимости от занимаемой должности, включается учебная (преподавательская), воспитательная работа,

индивидуальная работа с обучающимися, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами (контрактами) и должностными инструкциями. Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом Школы с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников Школы определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Школы, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

5.3. Для руководящих работников, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Школы устанавливается в соответствии со статьей 91 ТК РФ нормальная продолжительность рабочего времени в количестве 40 часов в неделю.

5.4. Работникам, являющимся инвалидами I или II группы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

5.5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

5.6. В каникулярное время, не совпадающее с отпуском педагогических работников, уточняется режим их рабочего времени. Педагогические работники в каникулярное время выполняют педагогическую (в том числе методическую и организационную) работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах нормируемой части их педагогической работы (установленного объёма учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), определённой им до начала каникулярного времени, а также времени, необходимого для выполнения работ, предусмотренных пунктом 2.3 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 № 536.

5.7. Время в период осенних, зимних, весенних и летних каникул обучающихся, а также периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, воспитанников по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, является рабочим временем для педагогических и других работников организаций. В этот период оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала, ведущих преподавательскую работу, в том числе руководство кружками, производится из расчета установленной заработной платы, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.8. 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.

5.9. Вопрос о необходимости нахождения или отсутствия работников на своих рабочих местах в случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера) решается Работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.10. Объем учебной нагрузки, установленный преподавателям 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 часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп, обучающихся у данного работника Школы.

5.11. Объем учебной нагрузки преподавателей в размере, меньшем или превышающем норму часов, за которую выплачивается ставка заработной платы, ежегодно устанавливается только с письменного согласия работника Школы.

5.12. Распределение учебной нагрузки преподавателей, находящихся в отпуске (в том числе по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет), осуществляется на общих основаниях.

5.13. Составление расписания занятий осуществляется с учетом педагогической нагрузки, рационального использования рабочего времени педагогических работников и должно исключать нерациональные затраты времени педагогических работников, с тем, чтобы не нарушалась непрерывная последовательность их работы и не образовывались длительные перерывы («окна»).

5.14. Временное или постоянное изменения (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев предусмотренных законом.

5.15. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года в летний период в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

5.15.1. График отпусков является обязательным как для работодателя, так и для работника. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.15.2. О времени начала отпуска работник извещается не позднее, чем за две недели до его начала.

5.15.3. Для педагогических работников устанавливается удлиненный отпуск продолжительностью 42 календарных дня, для непедагогического персонала - 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.15.4. Отпуск за первый год работы может быть предоставлен работнику по истечении шести месяцев непрерывной работы в Школе, за второй и последующий год работы - в любое время в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

В соответствии со статьей 122 ТК РФ в случаях, предусмотренных федеральными законами, оплачиваемый отпуск может быть предоставлен по заявлению работника до истечения шести месяцев непрерывной работы.

5.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.17. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

5.18. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (статья 125 ТК РФ).

При этом денежные суммы, причитающиеся за 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 порядке, установленном законодательством (статья 139 ТК РФ).

В соответствии со статьей 126 ТК РФ не допускается замена денежной компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК РФ).

5.19. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также перенесен на другой срок по письменному заявлению работника, если своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска за время этого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

5.20. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы до истечения шести месяцев, 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.

5.21. Работникам Школы с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (ст. 101, 119 ТК РФ).

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день, составляющая не менее трех календарных дней, предусматривается коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий.

Указанный перечень должностей, при работе на которых устанавливаются дополнительные отпуска за ненормированный рабочий день, утверждается приказом работодателя с учетом мнения представительного органа работников.

Оплата ежегодных дополнительных отпусков, предоставляемых работникам с ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.22. Школа с учетом финансовых возможностей, вправе самостоятельно устанавливать дополнительные оплачиваемые отпуска работникам. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором и локальным нормативным актом, который принимается с учетом представительного органа работников.

5.23. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы.

5.24. Продолжительность рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.



5.25. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется Правилами внутреннего распорядка. В них определяется также порядок предоставления времени для питания и отдыха на работах, где перерывы для этого невозможны (ст.108 ТК РФ).

5.26. Работникам, по согласованию с с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска при экономии и наличии финансовых средств в Школе (ст.116 ТК РФ):

- за работу в течении календарного года без пропусков по болезни - 3 календарных дня;
- бракосочетание работников - 3 календарных дня;
- бракосочетание детей – 2 календарных дня;
- смерть родственников (родители, супруги, дети, родные братья и сестры) – 3 календарных дня;
- переезд на новое место жительства – 2 календарных дня;
- проводы на службу в армию – 2 календарных дня;
- педагогическим работникам, чьи воспитанники заняли призовые места на соревнованиях региональных и выше уровней – до 5 календарных дней.

5.27. В соответствии со статьей 128 ТК РФ работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами, продолжительность которого определяется по соглашению сторон между работником и работодателем.

В Школе работникам может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по согласованию сторон и в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных в году;
- при рождении ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней,
- на период болезни ребенка – до 14 календарных дней.

## VI. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством РФ, Территориальным отраслевым соглашением обеспечивает право работников Школы на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников, а именно:

6.1.2. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание образовательной организации.

6.1.3. Обеспечивает за счет собственных средств прохождение работниками Школы в рабочее время периодических медицинских осмотров, предусмотренных статьей 213 ТК РФ, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на период прохождения указанных осмотров. Не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.4. Предоставляет гарантии работникам Школы при прохождении диспансеризации в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ.

6.1.5. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками Школы. Предоставляет информацию в профсоюзные органы о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

6.1.6. Обеспечивает работников в соответствии с законодательством сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами. Список профессий и должностей, работа на которых дает право работникам на получение

спецодежды и других СИЗ, их порядок и нормы выдачи определяются в коллективном договоре в соответствующем приложении к нему.

6.1.7. В соответствии со статьей 212 ТК РФ, ФЗ «О специальной оценке условий труда» организует проведение специальной оценки условий труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда.

В случае отсутствия денежных средств на проведение специальной оценки условий труда ходатайствует перед учредителем на выделение соответствующих денежных средств.

6.1.8. Использует возможности возврата части страховых взносов (до 20 %) из Фонда социального страхования, на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе для проведения аккредитованной организацией специальной оценки условий труда и приобретения работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда, сертифицированной спецодежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

6.1.9. Со всеми работниками Школы, поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, проводит инструктажи по охране труда. В течение первого месяца проводится обучение и проверка знаний требований охраны труда, и инструктажи сохранности жизни и здоровья обучающихся, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказание первой помощи пострадавшим.

6.1.9.1. Не допускает к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

Организовывает учебу, проверку знаний, требований охраны труда работников не реже одного раза в три года со всеми работниками Школы.

6.1.10. Обеспечивает установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

При понижении температуры в помещениях до 17° С и ниже (ГОСТ 12.1005-88) во время отопительного сезона по представлению Профкома переводит работников на сокращенный рабочий день с сохранением заработной платы. При снижении температуры до 14°С и ниже прием обучающихся прекращается.

6.1.11. Обеспечивает в Школе наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

6.1.12. Обеспечивает работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и (или) обезвреживающими средствами (ст. 221 ТК РФ).

6.1.13. Обеспечивает приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви (ст. 221 ТК РФ).

6.1.14. Обеспечивает обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

6.1.15. Гарантирует сохранность места работы (должность) и средний заработок за работниками Школы на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.1.16. Проводит своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и ведет их учет.

6.1.17. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставляет работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплачивает возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.18. Обеспечивает гарантии компенсации работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 219 ТК РФ).

6.1.19. Разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. (ст. 212 ТК РФ).

6.1.20. Возмещает расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

6.1.21. Осуществляет совместно с Профкомом контроль над состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

6.1.22. Оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Школе. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.23. Обеспечивает за счет собственных средств Школы прохождение работниками медицинских осмотров обязательных предварительных (при поступлении на работу), периодических, профессиональной гигиенической подготовки и аттестации, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (ст. 212 ТК РФ).

6.1.24. Обеспечивает доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи (ст. 212 ТК РФ).

6.1.25. Ведет учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

6.2. Профком обязуется оказывать посильную помощь в создании безопасных условий труда в том числе:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза;
- участвовать совместно с территориальной и региональной организацией Профсоюза в работе по летнему оздоровлению детей работников членов Профсоюза.

6.3. В соответствии со статьей 217 ТК РФ в Школе, с целью обеспечения соблюдения требований охраны труда, создается комиссия по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители работодателя и Профкома. Комиссия по охране труда организует совместные действия работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организует проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах указанных проверок; сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда (ст. 218 ТК РФ).

6.4. Работники обязаны:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями труда;

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

6.4.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на работе, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

6.4.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

6.4.5. Извещать немедленно своего непосредственного или выше стоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на работе или об ухудшении состояния своего здоровья;

6.4.6. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

## **VII. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ, КОМПЕНСАЦИИ.**

7.1. Педагогические работники Школы пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ. Педагоги, не менее 25 лет осуществлявшие педагогическую деятельность в учреждениях для детей, независимо от их возраста имеют право на досрочное назначение страховой пенсии по старости с учетом сроков, установленных Федеральным законом от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» в зависимости от года возникновения у педагогического работника права на страховую пенсию по старости.

7.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (статья 187 ТК РФ).

7.3.Руководителям, педагогическим работникам и иным специалистам (за исключением совместителей) Школы, проживающим и работающим в сельских населенных пунктах и поселке городского типа Красная Поляна, предоставляется компенсация в размере 100 процентов расходов на оплату жилых помещений, отопления и электроснабжения, капитального ремонта в виде ежемесячной денежной выплаты.

7.4.Молодым специалистам из числа руководящих и педагогических работников, приступившим к работе в Школе, расположенных в сельских населенных пунктах, в целях социальной поддержки выплачивается единовременное денежное пособие в размере 50000 рублей.

7.5.Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления отпуска регулируются Порядком предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, в ред. Приказа Минобрнауки РФ от 29.06.2020 N 748.

7.6.Педагогические работники имеют право пользоваться другими мерами социальной поддержки, предусмотренными статьей 15 Закона Кировской области «Об образовании в Кировской области».

7.7.Работникам, направленным на обучение работодателем или поступающим 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 обучающихся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка.

7.8.Работникам, обучающимся по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения и имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования на период 10 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% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

7.9. Педагогический работник, нуждающийся в жилье, ходатайствует совместно с Профкомом о предоставлении жилья на условиях служебного найма.

7.10. Установить однократно педагогическим работникам персональный повышающий коэффициент в размере, соответствующем сохраняемому объему выплаты за наличие действовавшей квалификационной категории:

7.10.1. На период до одного года в следующих случаях:

- Возобновления педагогической работы в течение одного года после ее прекращения в связи с ликвидацией организации или выходом на пенсию независимо от ее вида.
- Окончания действия квалификационной категории:

в период временной нетрудоспособности не менее 4 месяцев в течении календарного года;

в период нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

в период нахождения в командировке на работе по специальности за рубежом;

в период нахождения в длительном отпуске, предусмотренном пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

7.10.2. До наступления пенсионного возраста, если до пенсии по старости остался один год.

7.11. При сокращении численности или штатов работников Школы обеспечиваются гарантии и компенсации высвобождаемым работникам. Работники Школы предупреждаются о возможном сокращении численности или штата не менее чем за два месяца. Не допускается увольнение работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением территориальных органов службы занятости.

7.12. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора производятся в соответствии со ст. 178, 179, 180, 181.1. ТК РФ.

## **VIII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.**

8.1. Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ТК РФ.

8.2. В течение трех месяцев до окончания срока действия прежнего коллективного договора, любая из сторон направляет другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

8.3. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон, а также соответствующими органами по труду.

8.4. Один раз в год стороны отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников Школы.

8.5. Стороны договорились:

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

8.5.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего договора.

8.9.3. Рассматривают в течение 10 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

8.6. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в 5 экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников Школы.

Утвержден общим собранием работников

Протокол № 2 от 07.06.2021