

|  |
| --- |
| I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ  1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителя и является правовым актом, регулирующим социально – трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа Партизанского района» (далее - Учреждение).  1.2. Основанием для заключения коллективного договора являются:  - трудовой кодекс Российской Федерации (далее - ТК РФ);  - Федеральный закон от 12 января 1996г. №10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;  - Федеральный закон от 04.12.2007 №329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;  - иные законодательные и нормативные правовые акты.  1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально – трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социальных  -экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.  1.4. Сторонами коллективного договора являются:  1.4.1. работодатель, представленный директором муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Партизанского района» (МБУ ДО «СШ Партизанского района») в лице Рыжова Павла Михайловича, действующего на основании Устава учреждения, именуемый далее «Работодатель».  1.4.2. работники учреждения (далее – работники), являющиеся членами общего собрания трудового коллектива, в лице их представителя – председателя собрания трудового коллектива Зубрицкой Юлии Михайловны  1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе на заключивших трудовой договор о работе по совместительству.  1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Администрация и выбранный орган первичной профсоюзной организации обязуются разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации.  1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. Настоящий коллективный договор может быть продлен по соглашению сторон на следующий срок. Но не более чем на три года.  1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.  1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.  1.10. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.  1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законном порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.  1.12. Неурегулированные разногласия могут быть предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаться в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.  1.13. Положения коллективного договора учитываются при разработке приказов и других норм активных актов локального характера, а также мероприятий по вопросам установления условий и оплаты труда, режима труда и отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.  1.14. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, принимаются по согласованию с представительным органом работников – совет трудового коллектива МБУ ДО «СШ Партизанского района»  1.15 Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.  1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств  1.17. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 20 мая 2023 года и действует по 19 мая 2025 года включительно.  **II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР**  2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, Уставом учреждения, другими законодательными и нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором, отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства спорта Красноярского края.  2.2. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.  2.3. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.  2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под подпись передается работнику в день заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.  2.5. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации. Если по истечении срока трудового договора ни одна из Сторон не потребовала расторжения договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.  2.6. Трудовой договор заключается для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.  2.7. Объем учебной нагрузки работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, реализуемой тренером образовательной программы, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении. Верхний предел учебной нагрузки определяется уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти (ч.3, ст. 333 ТК РФ). Объем учебной нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Высвобождающуюся в связи с увольнением работников учебную нагрузку предлагать прежде всего тем работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы. Учебная нагрузка работников на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения до окончания учебного года и ухода работников в отпуск. Работодатель должен ознакомить работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.  2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны:  2.8.1. По взаимному согласию сторон.  2.8.2. по инициативе работодателя в случаях:  - уменьшения количества часов по учебным планам образовательных программ, сокращения количества групп (ст. 333 ТК РФ);  - восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком, или после окончания этого отпуска.  2.10. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение образовательных программ, проведение ремонтных работ в здании и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ). В течение учебного года изменение условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.  **III. РЕЖИМ ТРУДАИ ВРЕМЯ ОТДЫХА**  3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России.  3.2. Для работников Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю .  3.3. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров устанавливается с учетом норм тренерской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом учреждения.  Продолжительность рабочего времени для лиц, непосредственно осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается норма часов за ставку нормируемой части заработной платы в размере 18 часов в неделю.  3.4. В рабочее время тренеров, осуществляющих спортивную подготовку и иные программы на этапах спортивной подготовки, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденной в соответствии с действующим законодательством, включается индивидуальная работа с занимающимися, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.  3.5. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях.  3.5.1 по соглашению между работником и работодателем;  3.5.2. по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным ребенком членов семьи в соответствии с медицинским заключением.  3.6. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера.  Тренерам предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом Учреждения (заседания тренерского совета, родительские собрания и т.п.) тренер вправе использовать по своему усмотрению.  3.7. Объем тренерской нагрузки рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода и устанавливать распорядительным актом учреждения. Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.  3.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. В случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, при совпадении выходного и праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день. В исключительных случаях работники, с их письменного согласия, могут быть задействованы в нерабочие праздничные и выходные дни для проведения массовых и других мероприятий. В дальнейшем директором составляется приказ о выходе сотрудника в выходной или праздничный день для проведения и участия массовых и других мероприятий за подписью работника. Компенсацией за работу в выходные и нерабочие праздничные дни является предоставление другого дня отдыха в соответствии с трудовым законодательством ст. 153 ТК РФ, либо оплата работы в выходной день в двойном размере.  Запрещается привлекать работе в выходные и праздничные дни беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет.  Особенности привлечения спортсменов, тренеров- преподавателей в выходные и нерабочие праздничные дни могут устанавливаться в соответствии со статьей 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.  3.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе только с их письменного согласия.  3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с общим собранием трудового коллектива с учетом необходимости обеспечения нормальной работы Учреждения и благоприятных условий для отдыха работников, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).  О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.  Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в Учреждении (ст.122 ТК РФ).  Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124 - 125 ТК РФ.  При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника и с разрешения директора школы, может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).  3.11. Предоставлять ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня педагогическим работникам: тренерам-преподавателям, методистам.  Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется директору учреждения, заместителям директора учреждения и руководителям структурных подразделений, при условии, что их деятельность связана с руководством образовательной, научной и (или) творческой, научно-методической, методической деятельностью.  3.12. Предоставлять ежегодный оплачиваемый основной отпуск длительностью 28 календарных дней работникам, обслуживающего персонала.  3.14. Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях.  Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.  3.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска продолжительностью 8 календарных дней предоставляются всем работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям в соответствии с Законом Красноярского края от 03.12.2004 г. № 12-2668 «О гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, а также в иных местностях края с особыми климатическими условиями».  3.16. 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  3.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год (ст. 121 ТК РФ).  При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:  все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (ст. 121 ТК РФ);  излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30.04.1930 г. № 169).  3.18. Стороны договорились о предоставлении работникам учреждения дополнительного оплачиваемого отпуска за счет экономии средств, предусмотренных на выполнение государственного задания в следующих случаях:  3.18.1. для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября - 1 календарный день;  3.18.2. при рождении ребенка в семье (отцу) – до 3 календарных дней;  3.18.3. для бракосочетания детей работника – 2 календарных дня;  3.18.4. в случае свадьбы самого работника - 2 дня; 3.18.5.в случае свадьбы его детей - 2 дня;  3.18.6. на похороны близких родственников – до 3 календарных дней.  3.19. Работник имеет право на получение отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению Работника, продолжительность которого определяется по согласованию сторон в соответствии со ст. 128 ТК РФ. Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы  3.19.1.  работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;  3.19.2.  родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году;  3.19.3.  работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;  3.19.4. работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;  3.19.5. работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет – до 14 календарных дней в году;  3.19.6. одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;  3.20. Праздничными нерабочими днями в Российской Федерации являются:  - 1, 2, 3, 4 и 5 января  - Новогодние каникулы;  - 7 января  - Рождество Христово;  - 23 февраля  -  День защитника Отечества;  - 8 марта  - Международный женский день;  - 1 мая -   Праздник Весны и Труда;  - 9 мая   -  День Победы;  - 12 июня  -  День России;  - 4 ноября  -  День народного единства.  При совпадении выходного и праздничного нерабочего дней выходной день переносится на следующий после праздничного дня. Наличие в календарном месяце праздничных нерабочих дней не является основанием для снижения заработной платы Работникам  (ст. 112 ТК РФ).  3.21. Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, имеющих государственную аккредитацию, по их письменному заявлению в соответствии с Трудовым Кодексом РФ предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска и дополнительные отпуска без сохранения заработной платы. Дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются при получении первого высшего, среднего профессионального образования, послевузовского образования.  3.22. В Учреждении возможна работа  по совместительству. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же Работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство) (ст. 601 ТК РФ).  3.22.1. В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет (ст. 282 ТК РФ).  3.22.2. При приеме на работу по совместительству к другому работодателю Работник обязан предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность. При приеме на работу по совместительству, требующую специальных знаний, Работодатель имеет право потребовать от Работника предъявления диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке либо их надлежаще заверенных копий (ст. 283 ТК РФ).  3.22.3. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов  в день. В дни, когда по основному месту работы Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (ст.  284 ТК РФ).  3.22.4. Оплата труда лиц, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором (ст. 285 ТК РФ).  3.22.5. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству Работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.  3.22.6. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска Работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по просьбе Работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности (ст. 286 ТК РФ).  3.22.7.  Помимо оснований, предусмотренных  Трудовым  Кодексом и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем Работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее  чем за две недели до прекращения трудового договора (ст. 288 ТК РФ).  3.23. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается на один час. Это правило применяется и в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, а также  в отношении лиц, работающих по режиму сокращенного рабочего времени.  3.24. В Соответствии распоряжения главы Партизанского района от 22.03.2022 № 49-к «Работникам, прошедших вакцинацию против короновирусной инфекции (COVID-19) , предоставляются два оплачиваемых дня отдыха»  **IV. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА**  4.1.Система оплаты труда Работников устанавливается в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Партизанского района» утверждённым постановлением администрации района, а также, локальными нормативными актами образовательного учреждения.  4.2. Система оплаты труда Работников Учреждения включает в себя следующие элементы.  4.2.1. оклад (должностной оклад), ставку заработной платы по профессиональным квалификационным группам.  4.2.2. районный коэффициент 60%.  4.2.3. сельский коэффициент25%.  4.2.4. выплаты компенсационного характера.  4.2.5. выплаты стимулирующего характера.  4.2.6. социальные выплаты (материальная помощь). заработную плату административно-управленческого, педагогического, медицинского и обслуживающего персонала.  4.3. Фонд оплаты труда состоит из базовой части и стимулирующей части.  4.4. Базовая часть фонда оплаты труда Работников Учреждения включает оплату труда исходя из базовых должностных окладов, а также компенсационных и социальных выплат (доплат), устанавливаемых трудовым законодательством.  4.5. Заработная плата Работника Учреждения представляет собой вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отличных от нормальных, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).  4.6. Работникам кроме фиксированной заработной платы выплачиваются стимулирующие и иные поощрительные выплаты, премии. Все надбавки призваны стимулировать Работников к повышению деловой квалификации и росту уровня мастерства. Выплата их, как правило, не связана с возложенными на Работника каких – либо дополнительных трудовых обязанностей помимо предусмотренных трудовым договором.  4.6.1. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Работников включает в себя:  - стимулирующие выплаты за важность выполняемой работы, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач;  - выплаты за качество выполняемых работ;  - персональные выплаты: за квалификационную категорию, за опыт работы, за сложность, за напряжённость и особый режим работы, за работу в сельской местности, молодым специалистам в целях повышения уровня оплаты труда;  - выплаты по итогам работы за месяц, год.  4.6.2. В пределах средств, направляемых на оплату труда, устанавливаются различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок, конкретный размер которых определяется руководителем Учреждения по согласованию с  членами комиссии по распределению стимулирующих выплат.  4.6.3. Стимулирующие выплаты, доплаты, надбавки производятся из фонда оплаты труда в абсолютных величинах (рублях), ежемесячно на основании приказа руководителя.  4.7. В учреждении приказом директора утверждается комиссия по распределению выплат стимулирующего характера в составе, определяемом на общем собрании работников учреждения.  Максимальный размер выплат стимулирующего характера не ограничен и устанавливается приказом директора с учетом критериев оценки результативности и качества труда работника, рекомендаций комиссии по распределению выплат стимулирующего характера работникам учреждения в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения.  Виды, условия, размер и критерии оценки результативности и качества труда работников учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.  4.8. Выплата заработной платы производится в денежной форме  в валюте Российской Федерации (в рублях).  4.9. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничиваются.  4.10. Премирование и иные поощрительные выплаты:  4.10.1. Премирование  и иные поощрительные выплаты производятся из фонда экономии заработной платы.  4.10.2. Премирование Работников и иные поощрительные выплаты по результатам работы производится в целях усиления их материальной заинтересованности и повышения качества выполняемых работ, своевременном и добросовестном исполнении своих обязанностей, а также повышении уровня ответственности за порученную работу на основании приказа руководителя по согласованию с членами  комиссии по распределению стимулирующих выплат.  Премия выплачивается за:  - добросовестное выполнение должностных обязанностей, высокое профессиональное мастерство;  - призовые места, занятые воспитанниками школы на соревнованиях межрайонного и краевого уровней;  - высокие результаты по итогам года;  - высокий уровень работы с родителями;  - общественную работу в коллективе, участие в массовых мероприятиях, субботниках.  4.11. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления  на указанный Работником счет в банке, не реже, чем один раз в полмесяца, 15 числа за первую половину месяца и 31 числа за вторую половину месяца. В случае если 15 и 31 число выпадают на выходные дни, заработная плата выплачивается до указанных чисел.  4.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.  4.13.При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования 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 (ст.  236 ТК РФ), сохранение заработной платы при приостановке работы по ст.142 ТК РФ, при участии в забастовке и по климатическим условиям.  4.14. Нормирование труда:  4.14.1. Работодатель обязуется обеспечить нормальные условия (ст. 163 ТК РФ) для выполнения Работниками своих обязанностей.  4.14.2. Время простоя по причине, независящими от Работодателя и Работника, заработная плата оплачивается в размере 2/3 ставки от должностного оклада.  4.14.3. При наличии фонда экономии заработной платы Работодатель может выплачивать единовременную материальную помощь в связи с бракосочетанием, рождением ребенка, смерти супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).  4.14.4. Размер единовременной материальной помощи не может превышать трех тысяч рублей по каждому основанию.  4.14.5. При нарушении трудовой дисциплины размер материальной помощи, либо премия может не выплачиваться, либо выплачивается частично на рассмотрение комиссии по материальному вознаграждению индивидуально по каждому Работнику.    **V. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ** **РАБОТНИКОВ, АТТЕСТАЦИЯ**  5.1. Необходимость профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации тренерского состава и других специалистов определяет Работодатель.  5.2. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников могут проводиться как на базе самого Учреждения, так и в учреждениях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.  Формы подготовки и перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем.  5.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.  5.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.  5.5. При направлении Работодателем работника на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.  Работникам, направляемым на профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.  5.6. Работодателям рекомендуется осуществлять подготовку и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:   * для тренеров-преподавателей - не реже одного раза в три года; * для иных специалистов - не реже чем один раз в четыре года;   -для руководителей, заместителей руководителей и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу, - не реже чем один раз в пять лет.  5.7. Аттестация  5.7.1. Аттестация работников Учреждения призвана способствовать повышению уровня профессионального мастерства и компетенции, квалификации, улучшению качества и эффективности работы руководителей, тренерского состава и других работников, заинтересованности работников в результатах труда, приведения в соответствие наименований должностей работников с квалификационными требованиями по должности.  5.7.2. Аттестация на присвоение квалификационных категорий осуществляется в соответствии с требованиями федерального законодательства.  5.7.3. Квалификационные категории, установленные работникам, сохраняются до окончания срока их действия при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.  5.7.4. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории, и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.  5.7.5. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.  **VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**  6. Работодатель обязуется:  6.1. Уведомлять трудовой коллектив в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца  до его начала, 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 проведения соответствующих мероприятий.  Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.  В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.  6.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время (без отмены занятий) не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением среднего заработка (кроме почасовиков).  6.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из организации инвалидов.  6.4. При сдаче в аренду неиспользуемых помещений и оборудования предусматривать в договоре аренды установление квоты для арендатора  по трудоустройству высвобождаемых работников организации.  6.5. Стороны договорились, что:  6.5.1. Работодатель обеспечивает преимущественное право  на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:  - предпенсионного возраста;  - проработавшие в организации свыше 10 лет;  -одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;  - родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;  - награжденные государственными и (или) ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;  - педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.  6.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии  и компенсации, предусмотренные действующим законодательством  при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.  6.5.3. При появлении новых рабочих мест в организации,  в т. ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных  из организации в связи с сокращением численности или штата.  6.5.4. При сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.  **VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**  7. Стороны договорились, что работодатель:  7.1. Оплачивает ежегодные медицинские осмотры работников.  7.2. Организует в организации общественное питание (столовые, буфеты, комнаты (места) для приема пищи).  7.3. В соответствии с Законом Красноярского края от 29.10.2009 N 9-3864«О системах оплаты труда работников краевых государственных учреждений»и Положением об оплате труда работников нашей организации в пределах утвержденного фонда оплаты труда на основании приказа руководителя организации осуществляться единовременная материальная помощь три тысячи рублей по каждому основанию:  - в связи с бракосочетанием,  - рождением ребенка,  - в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей).  7.4. В соответствии с законом РФ от 01.04.96г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» своевременно перечисляет страховые взносы  в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством.  7.5. В случае необходимости при наличии у работника путевки  на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям  по согласованию с первичной профсоюзной организацией обязан предоставить работнику отпуск (часть отпуска) на период лечения.  7.6. Возмещает расходы, связанные со служебными командировками работникам.  **VIII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.**  Работодатель обязуется:  8.1. Обеспечивать право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 Трудового Кодекса Российской Федерации). Для реализации этого права заключает соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.  8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.  8.3. Раз в три года организовывать обучение и проверку знаний по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, работников Учреждения.  8.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций и других материалов за счет учреждения.  8.5. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.  8.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст.212 Трудового Кодекса Российской Федерации).  8.7. Осуществлять контроль за состоянием охраны труда, условий техники безопасности, выполнением соглашения по охране труда.  8.8. В период действия трудового договора обеспечить всем работникам Учреждения за счет средств Учреждения обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров.  8.9. Не позднее, чем за 5 дней до начала учебного года, проводить проверку готовности Учреждения к новому учебному году. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.  **IX. ПОЖАРНАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ**  В соответствии с Федеральным законом от 21.12Я .1994 № 69-ФЗ «О пожарной безопасности», Приказом МЧС Российской Федерации от 12.12.2007 № 645 «Об утверждении Норм пожарной безопасности «Обучение мерам пожарной безопасности работников организаций», Постановлением Правительства Российской Федерации от 25.04.2012 № 390 «О противопожарном режиме», Приказом Гособразования СССР от 04.07.1989 № 541 «О введении в действие Правил пожарной безопасности»:  9.1. Работодатель имеет право:  9.1.1.Вносить в органы государственной власти и органы местного самоуправления предложения по обеспечению пожарной безопасности*;*  9.1.2. Проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;  9.1.3. Устанавливать меры социального и экономического стимулирования  обеспечения пожарной безопасности;  9.1.4. Получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны.   9.2. Работодатель обязан:   9.2.1. Соблюдать требования пожарной безопасности, а так же выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;   9.2.2. Разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;  11.2.3. Проводить противопожарную пропаганду; а также обучать Работников мерам пожарной безопасности;  9.2.4. Включать в коллективный договор (соглашение) вопросы пожарной безопасности;  9.2.5. Содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной  защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;  9.2.6. Оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а так же при выявлении лиц, виновных при нарушении требовании пожарной безопасности и возникновении пожаров;  9.2.7. Предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства;  9.2.8. Обеспечивать доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими служебных обязанностей;  9.2.9. Предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;  9.2.10. Незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;  9.2.11. Содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.  9.3. Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной |