

**От работников:**  
тренер - преподаватель  
по вольной борьбе  
ДЮСШ»

**Работодатель:**  
Директор МБУ ДО  
«Партизанская

**В.А. Анжиганов**

**П.М. Рыжов**

**Коллективный договор  
муниципального бюджетного учреждения  
дополнительного образования  
«Партизанская детско-юношеская  
спортивная школа»**

**на 2016 – 2019 г.г.**

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

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Руководитель органа по труду  
администрации Партизанского района:  
гл. специалист по труду \_\_\_\_\_ Алексеенко С.И.  
(должность, Ф.И.О.)

**М.П.**

**Принят общим  
собранием  
коллектива  
от 18.12.2015г.)**

**трудового  
(Протокол № 6**

## I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Партизанская детско-юношеская спортивная школа» (далее по тексту Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и Работодателем в лице их представителей.

Приложения к настоящему Коллективному договору является его неотъемлемой частью.

Сокращения, применяемые в Коллективном договоре, в равной мере распространяются на основной текст и на Приложения к нему.

1.1. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель, представленный директором муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Партизанская детско-юношеская спортивная школа» (МБУДО «Партизанская ДЮСШ») в лице Рыжова Павла Михайловича, действующего на основании Устава учреждения, именуемый далее «Работодатель».
- работники учреждения, в лице представителя трудового коллектива тренера-преподавателя Анжиганова Владимира Адильевича, именуемого в дальнейшем «Работники».

1.2. Договаривающиеся стороны при заключении Коллективного договора обязуются руководствоваться принципами социального партнерства, включающими:

- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свободу выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание Коллективного договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя;
- систематичность контроля и неотвратимость ответственности.

1.3. Предметом Коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством Российской Федерации положения об условиях:

- оплаты труда,
- занятости,
- переобучения,
- условий высвобождения работников,
- продолжительности рабочего времени и времени отдыха,
- улучшения условий и охраны труда,
- социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Работодатель принимает решения по социально-трудовым и профессиональным вопросам по согласованию или с учетом мнения представителя трудового в соответствии с действующим трудовым законодательством Российской Федерации (РФ) и настоящим Коллективным договором.

1.5. Коллективный договор распространяется на всех работников.

Коллективный договор заключается сроком на 3 года и действует с момента его подписания сторонами. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Решение о продлении срока действия Коллективного договора принимается комиссией по ведению переговоров по заключению настоящего Коллективного договора (далее Комиссия) не позднее, чем за 3 месяца до окончания срока действующего коллективного договора.

Продление настоящего Коллективного договора, таким образом, возможно на срок не более трёх лет.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также, расторжения

трудового договора с руководителем учреждения. При смене формы собственности учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При реорганизации учреждения, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.7. Стороны договорились, что Комиссия осуществляет свои функции в течение всего периода действия коллективного договора. При необходимости стороны вносят изменения в состав комиссии, о чем информируют друг друга. Комиссия вправе вносить в коллективный договор необходимые изменения в период его действия, в случае достижения Комиссией согласия по поводу вносимых изменений.

1.8. Договаривающиеся стороны обязуются:

1.8.1. Вносить изменения и дополнения в настоящий Коллективный договор и Приложения к нему в течение срока его действия в следующем порядке:

- сторона, направляет в комиссию в письменной форме предложение о начале переговоров с перечнем конкретных изменений;
- после получения соответствующего предложения одной из сторон переговоры сторон должны быть проведены в течение 10 дней;
- изменения вносятся по решению Комиссии.

Внесение изменений и дополнений в настоящий коллективный договор, ухудшающих положение работников, относительно действующего Коллективного договора производится только после принятия такого решения общего собрания трудового коллектива.

1.8.2. Осуществлять переговоры по заключению нового Коллективного договора и исполнению настоящего Коллективного договора на основе принципов социального партнерства, предусмотренных ст. 24 Трудового кодекса (ТК) РФ.

1.9. Работодатель обязуется:

1.9.1. Размножить текст Коллективного договора, обеспечить им все структурные подразделения в необходимом количестве и довести его до сведения работников предприятия (в том числе и вновь принятых). В течение 7 дней со дня подписания настоящего договора направить его на уведомительную регистрацию в комитет по труду администрации Партизанского района.

1.10. Работники обязуется:

1.10.1. Не организовывать и не проводить забастовки в период действия настоящего Коллективного договора при условии выполнения Работодателем норм, установленных действующим законодательством и настоящим Коллективным договором.

## **II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ**

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами,

содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.2. Трудовой договор с работником, поступающим на работу, заключается в письменной форме в двух экземплярах.

2.3. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и

Коллективным договором.

2.4. Срок трудового договора определяется в соответствии со ст.58 ТК РФ.

Трудовой договор заключается:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор).

Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются работодателем в соответствии с законодательством (ст.59 ТК РФ).

2.5. Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.6. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст.60 ТК РФ). Запрещение требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, не исключает права сторон по взаимному

согласию изменять условия трудового договора, трудовой функции. Изменение трудовой функции, обусловленной трудовым договором, является переводом на другую работу. Условия и порядок перевода на другую работу регулируются Трудовым Кодексом РФ. Трудовые функции без изменений условий трудового договора могут быть расширены при условии установления за это соответствующих доплат или надбавок стимулирующего характера (за профессиональные навыки и умения, за профессиональную и управленческую компетентность, за выполнение обязанностей отсутствующего работника). Расширение трудовых функций оформляется с согласия работника в соответствии с действующими в учреждении стандартами.

### **III. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (Приложение № 1) (ст.91 ТК РФ), годовым календарным планом спортивно-

массовых мероприятий, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Продолжительность рабочего времени для тренера-преподавателя, администрации, обслуживающего персонала – 40 часов в неделю (в сельской местности для работников женщин – 35 часов).

3.3. Режим работы для тренеров-преподавателей устанавливается, ставка 18 часов в неделю, согласно учебного расписания занятий, совместителям устанавливается ставка согласно штатному расписанию.

3.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным ребёнком членов семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Работа в выходные и праздничные нерабочие дни запрещена. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и праздничные нерабочие дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя (соревнования в школе, районе, крае, за пределами края, сборы, походы, туристические поездки, спортивно – оздоровительные лагеря и другие виды).

Работа в выходной и праздничный нерабочий день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренных ст.153 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию Работника, работавшего в выходной или праздничный нерабочий день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной

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

3.6. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия Работника с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для Работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

3.7. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для педработников 42 календарных дня (Постановление Правительства Российской Федерации от 1 октября 2002 года № 724).

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для техработников 28 календарных дней (ст. 115 ТК). Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск педработникам и техработникам 8 календарных дней, как проживающим в местах приравненных к районам Крайнего Севера (ст. 116 ТК).

3.8. 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:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- 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;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

- Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет - до 14 календарных дней в году;

- Работнику, имеющему двух и более детей до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

- одинокой матери или отцу, воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет – до 14 календарных дней в году;

- в случае свадьбы самого работника - 5 дней;

- в случае свадьбы его детей - 3

- дня;

- при рождении ребенка в

- семье (отцу) – 2 дня;

- в связи со

- смертью супруга (супруги) или близких родственников (детей, родителей)

- от 3

- до 5

- дней;

- для проводов детей в армию – 2 дня

- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (ст. 128 ТК РФ), иными федеральными законами.

3.9. 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).

3.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

3.11. Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

3.12. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может делиться на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

3.13. Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и Работодателем в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

3.14. 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.

3.15. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день для следующих категорий работников:

- директор;
- заместитель директора по учебной - методической работе;
- методист

в соответствии с постановлением Правительства РФ № 884 от 11.12.02 г., оплата которого регламентируется приказом по учреждению и производится за счет фонда оплаты труда.

3.16. 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. 60<sup>1</sup> ТК РФ).

3.16.1. В трудовом договоре обязательно указывается, что работа является совместительством. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до 18 лет (ст. 282 ТК РФ).

3.16.2. 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).

3.16.3. 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).

3.16.4. 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).

3.16.5. 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.

3.16.6. 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).

3.16.7. 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).

3.17. 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.

#### **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 «Партизанская детско-юношеская спортивная школа» утверждённым постановлением администрации района, а также, локальными нормативными актами образовательного учреждения.**

4.2. Фонд оплаты труда Работников в Учреждении включает в себя 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. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

4.8. Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

4.9. Доплаты компенсационные:

- за работу в ночное время с 22.00. до 6.00. часов в размере 35% часовой ставки (оклада) за каждый час работы в ночное время;

- за работу с тяжелыми и вредными условиями труда в размере до 12% к тарифной ставке или окладу;

- выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями до 30 %.

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 каждые полмесяца: за первую половину месяца до 15 числа, за вторую половину месяца до 1 числа.

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, независимыми 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. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ**

В области обеспечения занятости работников стороны пришли к соглашению, что все вопросы, связанные с сокращением численности и штата, рассматриваются предварительно с участием представителя трудового коллектива.

Работодатель обязуется:

5.1. Выходить с предложением об увольнении по сокращению численности или штата работников, вызванным отсутствием объема работ, только после принятия всех мер по их трудоустройству, смене режима работы, переобучению работников и т.д.

5.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись. Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в

неделю с сохранением средней заработной платы для поиска новой работы.

5.3. Предварительно (не менее чем за три месяца) работодатель обязан письменно сообщать представителю трудового коллектива о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.4. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению численности или штата работников в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, а также следующие категории работников:

- получивших в учреждении трудовое увечье, профессиональное заболевание;
- одинокую мать (отца, опекуна, попечителя), имеющего и воспитывающего детей в возрасте до 18 лет (ребенка инвалида до 20 лет) без другого родителя в случае его смерти, лишения родительских прав, длительного пребывания в лечебном учреждении и других случаях отсутствия родительского попечения (ч.4 ст.261, ст.254 ТК РФ);
- беременных женщин (ч. 3 ст.261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет (ч.3 ст. 261 ТК РФ);

5.5. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности и штата работников, в дополнение к перечисленным в ст. 179 ТК РФ, обладают:

- лица предпенсионного возраста, за два года до наступления пенсии по старости, проработавшие в учреждении не менее 10 лет;
- работники (супруг или супруга, являющиеся работниками учреждения) если их доход (заработная плата в учреждении) являются единственным источником средств к существованию нетрудоспособных членов их семьи;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- работники, повышающие свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от производства;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

## **VI. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ**

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Обеспечить право Работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

Обеспечение финансирования мероприятий по улучшению условий и охраны труда осуществляется за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, местных бюджетов, внебюджетных источников в порядке, установленном законами, иными нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 226 ТК РФ).

6.1.2. Проводить в Учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в установленном порядке и сроке. В состав аттестационной комиссии включается комиссия по охране труда.

6.1.3. 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 приема выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Проверка знаний Работников Учреждения по охране труда проводится на начало учебного года.

6.1.4. Наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов обеспечивается за счет Учреждения.

6.1.5. Работники обеспечиваются специальной одеждой и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и дезинфицирующими средствами в соответствии с отраслевыми нормами.

6.1.6. Приобретение, хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды обеспечивается за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

6.1.7. Расследование несчастных случаев на производстве производится в соответствии с действующим законодательством и ведется их учет.

6.1.8. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.1.9. Обеспечивать гарантии и льготы Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

6.1.10. Обеспечить соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

6.1.11. Оказывать содействие представителям комиссии по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушений прав Работников на здоровые безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

6.1.12. Обеспечить прохождение Работниками бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) в целях охраны здоровья населения, предупреждения, возникновения и распространения заболеваний (ст.213 ТК РФ).

6.1.13. Прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров обеспечить за счет средств Работодателя.

6.1.14. Обеспечить право Работников Учреждения на поддержание здоровья на рабочих местах, включая профилактику ВИЧ /СПИДа.

6.1.15. Принять меры по предупреждению и профилактике асоциальных явлений, в том числе алкогольного и наркотического распространения, ВИЧ/ СПИДа среди Работников.

.

## **VII. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

7.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что: трудовые отношения между работниками и администрацией, возникающие на основе трудового договора, регулируются законодательными актами РФ.

7.2. Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положение работника, определённого соответствующим законодательством, настоящим соглашением и коллективным договором.

7.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых

подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приёме на работу. Трудовой договор со штатным работником заключается на неопределённый срок.

7.4. Трудовой договор с совместителями заключается на определенный срок. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе, объём учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57 ТК РФ).

7.5. Объём учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программе, обеспеченности кадрами, других конкретных условий по согласованию с профсоюзным органом. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

7.6. Фактическим допущением к работе считается заключение трудового договора, независимо от того, был ли прием на работу оформлен надлежащим образом.

7.7. Администрация учреждения не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

## **VIII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

8.1. Педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, независимо от нахождения в отпуске, в период временной нетрудоспособности и отсутствия по другим уважительным причинам должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книжной продукцией и периодическими изданиями в размере, предусмотренном действующим законодательством.

8.2. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях;

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя (ст. 165 ТК РФ).

8.3. При сокращении численности или штата Работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным, при наличии двух или более иждивенцев;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы (ст. 179 ТК РФ).

8.4. Возмещение вреда потерпевшему производится в соответствии с действующим законодательством.

8.5. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением.

Работникам, впервые обучающимся в государственных аккредитованных образовательных учреждениях высшего и среднего звена по заочной и очно-заочной формам обучения, успешно обучающихся в этих учреждениях, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в соответствии с Трудовым Кодексом РФ.

8.6. Гарантии и компенсации Работникам, связанным с расторжением трудового договора.

8.6.1. Уволенному Работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения с зачетом выходного пособия по следующим основаниям:

а) при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса РФ);

б) при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников организации (п. 2 ч.1 ст. 81 Трудового Кодекса Российской Федерации).

8.6.2. В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным Работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения Работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст. 178 ТК РФ).

## **IX. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

9.2. При структурной перестройке организации, при необходимости приведения положений коллективного договора в соответствии с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями, а также в других случаях, связанных с существенными изменениями условий труда Работников в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

9.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон, в порядке, установленном законом для его заключения.

9.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры.

9.4.1. Примирительная комиссия создается в срок до трех рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора. Решение о создании примирительной комиссии оформляется соответствующим приказом (распоряжением) Работодателя и решением представителя совета трудового коллектива.

9.4.2. Примирительная комиссия формируется из представителей сторон коллективного трудового спора на равноправной основе.

9.4.3. Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

9.4.4. Работодатель создает необходимые условия для работы примирительной комиссии.

9.4.5. Коллективный трудовой спор должен быть рассмотрен примирительной комиссией в срок до пяти рабочих дней со дня издания соответствующих актов о ее создании. Указанный срок может быть продлен при взаимном согласии сторон, что оформляется протоколом.

9.4.6. Решение примирительной комиссии принимается по соглашению сторон коллективного трудового спора, оформляется протоколом, имеет для сторон этого спора обязательную силу и исполняется в порядке и сроки, которые установлены решением примирительной комиссии.

9.4.7. При не достижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора приступают к переговорам о приглашении посредника и (или) создании трудового арбитража (ст. 402 ТК РФ).

9.4.8. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года (ст. 405 Трудового Кодекса РФ).

9.5. Интересы сторон, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии выполнения обязательств по коллективному договору.

9.6. В период действия коллективного договора, при условии выполнения Работодателем его положений, Работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на Работодателя приостановление Работы (забастовку).

9.7. Текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

9.8. Председатель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

9.9. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его, а также соответствующие органы по труду (ст. 51 ТК РФ).

9.10. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

9.11. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством.