



**АДМИНИСТРАЦИЯ ХВОЙНИНСКОГО
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОКРУГА
НОВГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 07.10.2021 № 1005
р.п. Хвойная

- **Об уведомительной регистрации коллективного договора
МАОУДО «Детско – юношеская спортивная школа»**

На основании постановления Министерства труда и социальной защиты населения Новгородской области от 21.02.2020 № 6 «Об утверждении административного регламента по предоставлению органами местного самоуправления муниципальных районов и городского округа области государственной услуги по осуществлению уведомительной регистрации коллективных договоров и территориальных соглашений, отраслевых (межотраслевых) соглашений и иных соглашений, заключенных на территориальном уровне социального партнерства в сфере труда» Администрация Хвойнинского муниципального округа **ПОСТАНОВЛЯЕТ:**

произвести уведомительную регистрацию коллективного договора Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» принятого на срок 2021-2024 год, находящегося по адресу 174580, Новгородская область, р.п. Хвойная, улица Комсомольская, д.30.

**Первый заместитель
Главы администрации**



И.В.Федорова

ПРОТОКОЛ N 2

общего собрания работников Муниципального автономного образовательного учреждения
дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа»

п. Хвойная

«30» сентября 2021 года

Присутствовали: 7 человек

Представители сторон:

от работников – уборщик служебных помещений Кочкина Светлана Ивановна, приказ № 5 от 01.13.2009 г.

от работодателя – директор Иванов Алексей Анатольевич, приказ комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа № 26-л от 26.17.2021 г., председатель собрания.

Секретарь – зам. директора по УСР Закутина Елена Владимировна, приказ № 15 от 03.05.2018 г.

Приглашенные: тренер-преподаватель – Трескунова Майя Александровна
тренер-преподаватель – Иванов Сергей Леонидович
тренер-преподаватель – Ковалёв Олег Александрович
тренер-преподаватель – Смирнов Дмитрий Николаевич

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. Внесение изменений и дополнений в Коллективный договор Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа».

1. СЛУШАЛИ:

Иванова Алексея Анатольевича, директора – зачитал текст изменений в Коллективный договор Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» на 2021-2024 годы.

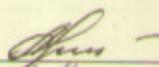
ГОЛОСОВАЛИ ПО 1 ВОПРОСУ:

"За" - 7 человек; "Против" - 0 человек; "Воздержалось" - 0 человек.

ПОСТАНОВИЛИ:

1. Утвердить изменения в Коллективный договор на 2021-2024 годы (Приложение N 1)
2. Подписать изменения уполномоченным лицам: от работников – уборщик служебных помещений Кочкина Светлана Ивановна, от работодателя – директор Иванов Алексей Анатольевич.

Председатель собрания
Секретарь собрания



А.А. Иванов
Е.В. Закутина

**Коллективный договор
муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
заключенный сроком
на 2021 - 2024 годы**

от работодателя:
директор муниципального автономного
образовательного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»

Иванов А.А. _____

дата: _____

30.09.2021

от работников:

председатель Совета трудового
коллектива

Кочкина С.И. _____

дата: _____

30.09.2021

Юридический адрес: 174580
Новгородская область, п. Хвойная,
ул. Комсомольская, д. 30,
тел.: (81667) 50-487

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в отделе
труда Администрации Хвойнинского муниципального округа
Регистрационный № 35 «07» сентября 2021 г.

Главный служащий отдела труда Администрации Хвойнинского
муниципального округа Витренко В.И.

М.П.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (далее ДЮСШ, учреждение)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников муниципального автономного образовательного учреждения 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 установленным законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются: работники учреждения в лице председателя совета трудового коллектива Кочкиной Светланы Ивановны, работодатель в лице его представителя – директора – Иванова Алексея Анатольевича.

1.4. Действия настоящего коллективного договора распространяются на всех работников учреждения, в т.ч. на совместителей.

1.5. Содержание коллективного договора должно быть доведено работодателем до работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжение трудового договора с руководителем учреждения.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения, коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реализации.

1.8. При смене форм собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3-х месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения процедуры ликвидации.

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

1.11. В течение срока коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

1.16.1. Консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

1.16.2. Получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающей интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

1.16.3. Обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по её совершенствованию;

1.16.4. Участие в разработке и принятии коллективного договора; другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. 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 приеме на работу.

2.3. Трудовой договор со штатными работниками заключается на неопределенный срок, срочный трудовой договор заключается с совместителями (ст. 58,59 ТК РФ).

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе (для педагогов) объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации, время отдыха и др. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам, а также работникам, ведущих педагогическую деятельность помимо своей основной работы, устанавливается руководителем учреждения

ежегодно на 01 сентября исходя из: количества часов по учебному плану, образовательных программ, в соответствии с законодательством; учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется;

2.6. Педагогическая работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений, предоставляется только в виде совместительства, в свободное от основной работы время, с согласия работодателя. Продолжительность работы по совместительству в течение месяца устанавливается по соглашению между работником и работодателем и по каждому трудовому договору (ст. 60.1. ТК РФ)

2.7. Уменьшение или увеличение объема учебной нагрузки педагога в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

2.7.1. по взаимному согласию сторон;

2.7.2. по инициативе работодателя в случае сокращения количества групп учащихся; увеличение учебной нагрузки по производственной необходимости для замены временно отсутствующего педагога (продолжительность выполнения работы по увеличенной нагрузке, без согласия работника, не может превышать одного месяца в течение календарного года); восстановления на работе педагога, ранее выполняющего эту учебную нагрузку; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

2.8. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора с работниками (не педагогами), при продолжении работником работы без изменения трудовой функции, может проводиться в связи с производственной необходимостью, с изменениями организационных или технологических условий труда в течение всего срока действия трудового договора. О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до их введения (ст.72 ,74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, работодатель обязан предложить в письменной форме ему иную имеющуюся работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность (ст. 74 ТК РФ).

2.9. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.10. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77-84 ТК РФ).

III. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать подготовку и дополнительное профессиональное образование работников (в разрезе специальности), аттестацию, с целью подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым должностям и (или) присвоения квалификационных категорий (первая, высшая) на основе оценки их профессиональной деятельности не реже, чем один раз в пять лет в соответствии с административным регламентом предоставления государственной услуги по аттестации в целях установления квалификационной категории педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и находящихся в ведении Новгородской области, педагогических работников муниципальных и частных организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным постановлением департамента образования и молодёжной политики Новгородской области от 22.09.2014 № 11.

3.3.2. Формой анализа профессиональной деятельности в ходе аттестации выступает экспертиза.

Экспертиза деятельности педагогических работников (за исключением педагогических работников, имеющих ученые степени, государственные награды, учителей - победителей конкурсного отбора в рамках приоритетного национального проекта «Образование») проводится в форме собеседования или аттестационно-экспертных курсов;

3.3.3. В случае несоответствия педагогического работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, трудовой договор с ним может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 ст. 81 ТК РФ. Увольнение по данному основанию допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу), которую работник может выполнять (ст. 81 ТК РФ);

3.3.4. Педагогический работник, которому по результатам аттестации не была присвоена квалификационная категория (первая, высшая), имеет право подать повторное заявление о прохождении аттестации с целью подтверждения соответствия занимаемой должности в сроки, установленные

законодательством;

3.3.5. Результаты аттестации педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством РФ;

3.3.6. В случае направления работника на получение дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для получения дополнительного профессионального образования 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).

3.3.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования впервые, а также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации по направлению учреждения или органов управления образованием (финансирование может производиться за счет внебюджетных источников).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять совет трудового коллектива и центр занятости района в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

При введении режима неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, а также при приостановке производства работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости в течение трех рабочих дней после принятия решения о проведении соответствующих мероприятий.

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное время, до 4 часов в неделю от основной работы для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст. 179 ТК РФ, а также лица пред пенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; работники награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет.

4.5. Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством (ст.ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения, учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, графиком дежурств (сменности), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения, в соответствии с трудовым законодательством (ст.ст. 91,100 ТК РФ)

5.2. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников устанавливается согласно учебного расписания и тарификации;

5.2.1. Для остальных работников – 5-дневная 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, согласно утвержденному режиму работы.

Продолжительность рабочего дня для руководящего, административно-хозяйственного, обслуживающего и учебно-воспитательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчета 40-часовой рабочей недели.

5.2.2. Работа в выходные и праздничные дни оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, в этом случае работа в выходной или праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.3. Для административных работников и педагогических работников время начала и окончания рабочего дня, в зависимости от потребностей учебного процесса, устанавливается специальным графиком. В необходимых случаях устанавливается сменный график работы.

5.4. Графики работы, утвержденные руководителем учреждения, предусматривают время начала и окончания работы, перерыв для отдыха и питания, и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до его введения в действие.

5.5. Время перерыва для отдыха и питания работников устанавливается продолжительностью 1 час по скользящему графику.

5.6. При неявке на работу по уважительной причине работник обязан известить об этом администрацию в первый день, а руководитель учреждения обязан принять меры по замене его другим работником.

5.7. Работа в порядке совместительства (внешнего или внутреннего) должна выполняться в свободное от основной работы время. Педагогическая работа на условиях почасовой оплаты выполняется сверх рабочего времени по основной должности (ст. 60.1. ТК РФ).

5.8. Рабочее время педагогических работников устанавливается в соответствии с расписанием занятий. Тренер-преподаватель обязан прийти в учреждение не позднее, чем за 15 минут до начала занятий. Учебная нагрузка преподавателей определяется руководителем ежегодно, обсуждается на одном из педагогических советов в начале учебного года, утверждается руководителем учреждения. Объем учебной нагрузки у педагогических работников должен быть, как правило, стабильным на протяжении всего учебного года.

5.9. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, не совпадающие с ежегодными основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

5.10. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам, только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий.

5.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (Приложение № 2).

5.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков устанавливается руководителем учреждения по согласованию с работниками в соответствии с действующим законодательством и в соответствии с графиком отпусков. О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее, чем за две недели. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. При наличии средств (возможностей), а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заманена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

Педагогическому составу ежегодные отпуска предоставляются, как правило, в летний каникулярный период.

Работникам ДЮСШ предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в количестве 28 календарных дней.

Для педагогических работников продолжительность ежегодного основного оплачиваемого удлиненного отпуска составляет 42 календарных дня в соответствии с постановлением Правительства РФ от 01.10.2002г. №724 (в ред. постановления Правительства РФ от 11 мая 2007 г. N 283 «О внесении изменений в постановление правительства РФ от 1 октября 2002 г. N 724).

5.13. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим работникам:

5.13.1. Уборщику служебных помещений, санузлов (работа с вредными условиями труда) - от 7 дней (ст. 117 ТК РФ);

5.13.2. Работникам с сохранением з\п в связи со смертью близких родственников – до 5 календарных дней;

5.13.3. По семейным обстоятельствам и другим уважительным

причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем, согласно ТК РФ.

5.13.4. Право на выбор времени отпуска представляется работникам, имеющим как минимум трех детей до 18 лет, при этом младшему ребенку должно быть не менее 14 лет.

5.14.1. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.14.2. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 5.14.3, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.14.3. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом.

5.15. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

5.15.1. Работающим пенсионерам (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

5.15.2. 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;

5.15.3. Работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;

5.15.4. Работникам в случаях рождения ребенка, для сопровождения ребенка в 1 класс и на выпускной вечер – 1 день;

5.15.5. В случае регистрации брака работника (детей работника) - до 5 календарных дней;

5.15.6. В связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

5.15.7. Для проводов детей в армию – 2 дня;

5.15.8. Матерям имеющим двоих детей и более – до 14 дней без сохранения з/п (ст. 263 ТК РФ);

5.15.9. Другие случаи по договору с администрацией (работодателем).

5.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемыми учредителями и (или) Уставом учреждения.

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения «Об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско – юношеская спортивная школа» (Приложение № 2), разработанное в соответствии с постановлением Администрации Хвойнинского муниципального района от 30.12.2020 N 1126 "О системе оплаты труда работников муниципальных учреждений Хвойнинского муниципального округа», Приказом Комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа от 20.02.2021 № 48 «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных организаций, в сфере образования, находящихся в ведении комитета образования Администрации Хвойнинского муниципального округа» и регулирует порядок оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений, подведомственных комитету образования Администрации Хвойнинского муниципального округа.

6.2. Система оплаты труда работников ДЮСШ включают в себя размеры минимальных окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, в том числе повышающие коэффициенты к окладам;

6.3. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере определенном комиссией по трудовым спорам (ст. 234 ТК РФ).

6.5.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.5.3. Стимулировать работников ДЮСШ согласно Положению «О стимулирующих и компенсационных выплатах работникам муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования

«Детско – юношеская спортивная школа».

6.6. Ответственность за своевременность выплаты и правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.7. При наличии внебюджетных средств, по решению Наблюдательного Совета учреждения, производить единовременные доплаты работникам, добившимся высоких результатов в труде, а также при выходе на пенсию по возрасту, при рождении ребёнка, для лечения (операции), одиноким (многодетным) родителям.

VII. Гарантии и компенсации

7.1. Работодатель выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.2. Обеспечивает предоставление 1 дня и компенсации проезда работникам, для медицинского освидетельствования, если соответствующее освидетельствование не может быть предоставлено по месту проживания (ст. 323 ТК РФ).

7.3. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

VIII. Охрана труда и здоровья

8. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя согласно ст. 212 ТК РФ

8.1. Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- создание и функционирование системы управления охраной труда;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты,

смыывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;

- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, оценки уровней профессиональных рисков;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья, предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим

федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учет в установленном Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом, иными федеральными законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке,

установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности.

8.2. Обязанности работника в области охраны труда (ст.214 ТК РФ)

8.2.1. Работник обязан соблюдать требования охраны труда;

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

8.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);

8.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

IX. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

9.1. Коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания направляется работодателем, представителем работодателя (работодателей) на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление коллективного договора в силу не зависит от факта их уведомительной регистрации.

9.2. Действие коллективного договора (ст. 43 ТК РФ).

9.2.1. Коллективный договор заключается на срок не более трех лет и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором.

9.2.2. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет;

9.2.3. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения;

9.2.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения;

9.2.5. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав

собственности;

9.2.6. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации;

9.2.7. 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;

9.2.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

9.3. Изменение и дополнение коллективного договора (ст. 44 ТК РФ)

9.3.1. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном трудовым законодательством для его заключения;

9.4. Контроль за выполнением коллективного договора (ст. 51 ТК РФ)

9.4.1. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду;

9.4.2. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса;

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

Приложения:

1. Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1);
2. Положение «Об оплате труда работников муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (Приложение № 2);
3. План по охране труда муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (Приложение № 3).