

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**  
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО**  
**ОБРАЗОВАНИЯ Г.МУРМАНСКА ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ**  
**ШКОЛА № 4**

(полное наименование образовательного учреждения в соответствии с Уставом)

на 2016 – 2019 годы

От работодателя:

От работников:

Директор МБУ ДО г. Мурманска  
ДЮСШ № 4

Председатель первичной профсоюзной  
организации МБУ ДО г. Мурманска  
ДЮСШ № 4

А.Н. Черепанов \_\_\_\_\_

(подпись, ФИО)

Е.В. Демьянок \_\_\_\_\_

(подпись, ФИО)



« 01 » сентября 2016 г.

« 01 » сентября 2016 г.

Срок действия коллективного договора

С « 01 » сентября 2016 г.

по « 31 » августа 2019 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № 244/2016 от « 2 » декабря 2016 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования г. Мурманска детско-юношеской спортивной школы № 4 (МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4)

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии Конституцией РФ, Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), действующим законодательством РФ, трехсторонними и отраслевыми соглашениями, с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников образовательного учреждения (далее учреждения).

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- Работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ №4;
- Представитель работников – первичная профсоюзная организация МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течении всего срока реорганизации.

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

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

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

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

1.15. Настоящий договор вступает в силу с «\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2016 г.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления спортивной школы непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- 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 МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4 и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим коллективным договором.

2.1.2. В содержании трудового договора оговариваются условия труда, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки. Недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия труда определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

Изменение определенных сторон и условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускаются только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

В случае предстоящих изменений определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ). При этом педагогическим работникам обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Постановлением Правительства РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений» от 03.04.2003 г. № 191.

2.2. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть остановлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.4. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам в соответствии с п. 4.2. Типового положения образовательного учреждения устанавливается работодателем исходя их количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения профкома.

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения профкома. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель (директор МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4) должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.5. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров-преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.6. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если тренеры-преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.7. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.8. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

2.9. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренеру-преподавателю в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (п. 66 Типового положения об образовательных учреждениях);
  - восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.10. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания 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.

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

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.**

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года.

3.3.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученные квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ), п. 3, п. 5, ст. 81 ТК РФ производить с учетом мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

4.4. Стороны договорились, что:

4.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4.2. 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.

4.4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в т.ч. и на определенный срок, работодатель гарантирует приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определять Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение 1), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени для женщин 36-часовая рабочая неделя, для мужчин – 40-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них Федеральными Законами.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не менее 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Устава.

5.4. 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 ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

Тренерам-преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются только в случае, необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее подразделений.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случае предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

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

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в порядке предусмотренном ст 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе, как с их письменного согласия, так и без их согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин. Женщин имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.9. Время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

5.10. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории), в пределах установленного им рабочего времени.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен 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.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.12. Работодатель обязуется:

5.12.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

– занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со ст. 117 ТК РФ;

– с ненормированным рабочим днем в соответствии со ст. 119 ТК РФ.

5.12.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

– работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;

– участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;

– родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;

– работающим инвалидам до 60 календарных дней в году;

– при рождении ребенка в семье 5 календарных дней;

– для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 2 календарных дня;

– в связи с переездом на новое место жительства 2 календарных дня;

– для проводов детей в армию 5 календарных дней;

– в случае регистрации брака работника (детей работника) 5 календарных дней;

– на похороны близких родственников 5 календарных дней;

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

5.13. Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

5.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в течение перерывов между занятиями (перемен). Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 мин. (ст. 108 ТК РФ).

## **VI. Оплата труда и нормы труда**

6. Стороны считают, что:

6.1. В соответствии с Постановлением администрации города Мурманска № 690 от 03.04.2013 «Об оплате труда работников муниципальных образовательных учреждений города Мурманска» ставка заработной платы (должностные оклады) работников определяются на основе городской тарифной сетки. Установление ставок (должностных окладов) осуществляется в соответствии с Тарифно-квалификационными характеристиками (требованиями) по должностям работников учреждений образования.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов рабочим, занятым в образовательных учреждениях, производится в соответствии с Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих.

6.2. Должностные оклады руководящих работников определяются в зависимости от наличия первой или высшей квалификационной категории с учетом группы по оплате труда руководящих работников, к которой образовательные учреждения отнесены по объемным показателям их деятельности.

6.3. Оплата труда медицинских, и других работников муниципальных образовательных учреждений осуществляется применительно к условиям оплаты труда аналогичных категорий специалистов, работающих в учреждениях здравоохранения, культуры.

6.4. Размер оплаты труда работников образовательных учреждений определяется с учетом следующих условий:

- ставки (должностные оклады), установленного в соответствии с ГТС;
- продолжительности рабочего времени;
- объема учебной (педагогической) работы;
- размера повышения ставок (окладов) специалистов, работающих в образовательных учреждениях для детей-сирот на 20 %, коррекционных учреждениях (классах, группах)лицеях, гимназиях и др. на 15 %.
- порядка исчисления заработной платы педагогических работников на основе тарификации;
- особенностей исчисления почасовой оплаты труда педагогических работников;
- дополнительной оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- стимулирующих выплат;
- выплаты районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера;
- других условий оплаты труда, установленных законодательными и правовыми актами.

6.4.1. Размер минимальной заработной платы (минимальная заработная плата) – месячная заработная плата работника, отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности (нормы труда).

6.4.2. Размер минимальной заработной платы устанавливается ежегодно в абсолютной величине по результатам переговоров между Правительством Мурманской области, Мурманским областным советом профсоюзов и Союзом промышленников и предпринимателей (работодателей) Мурманской области.

Месячная заработная плата работников муниципальных учреждений, оплачиваемых по ГТС и отработавших установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени, исполнивших свои трудовые обязанности (нормы труда), не может быть ниже величины прожиточного минимума для трудоспособного населения Мурманской области, установленного на соответствующий квартал.

6.4.3. Ежемесячная доплата к заработной плате работников учреждений образования города Мурманска производится работникам, отработавшим установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившим свои трудовые обязанности (нормы труда).

В случае если начисленная за месяц заработная плата работника, отработавшего установленную законодательством Российской Федерации месячную норму рабочего времени и исполнившего свои трудовые обязанности, ниже установленного размера минимальной заработной платы, ему производится ежемесячная доплата.

Ежемесячная доплата устанавливается в абсолютной величине к начисленной заработной плате. Размер ежемесячной доплаты к заработной плате устанавливается пропорционально отработанному времени и включается в расчет среднего заработка, за работу в районах Крайнего Севера; других условий оплаты труда, установленных законодательными и правовыми актами.

6.5. Изменение размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании – со дня представления соответствующего документа;
- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня его достижения и предоставления соответствующего документа;
- при присвоении категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания – со дня присвоения.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. Премия работникам образования выплачивается в индивидуальном порядке за счет фонда оплаты труда по результатам работы, в связи с юбилейными датами учреждений и самих работников, профессиональным праздником, в связи с достижением высоких результатов в работе.

6.7. Педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, в соответствии со ст. 55 Закона РФ «Об образовании» выплачивается денежная компенсация в размере 100 рублей для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями.

Сумма выплаченной компенсации налогообложению не подлежит.

6.8. Заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты являются (8 и 23 числа каждого месяца) или в день получения средств на счета.

6.9. Форма расчетного листа утверждается комитетом по образования с учетом мнения представительного органа работников – ГК профсоюза.

6.10. Доплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда (выполнение работ в ночное время, сверхурочная работа, работа в выходные и праздничные дни, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми и особо вредными условиями труда) устанавливаются не ниже норм, предусмотренных действующим законодательством. Конкретные размеры доплат устанавливаются руководителем учреждения с учетом мнения профсоюзного органа работников.

6.11. Заработная плата выплачивается работнику путем безналичного перевода денежных средств на банковские карточки работников.

6.12. Оплата труда с применением тарифного коэффициента, соответствующего более высокому разряду, чем это предусмотрено тарифно-квалификационными характеристиками по должностям работников образовательных учреждений, устанавливается на 1 разряд выше руководящим и педагогическим работникам, имеющим почетные звания «Заслуженный учитель».

6.13. Перерасчет оплаты за отпуск производится за период отпуска, начиная со дня введения индексации (повышения) ставок и окладов работников образования в регионе.

6.14. Выплаты стимулирующего характера осуществляются в форме предоставления надбавок и премий и устанавливаются в процентах к тарифной ставке (должностному окладу) заработной платы и (или) в твердой сумме.

Распределение стимулирующих выплат производится органом, обеспечивающим государственно-общественный характер управления образовательным учреждением, по представлению руководителя учреждения и с учетом мнения профсоюзной организации.

6.15. В соответствии с решением Мурманского Горсовета № 3-31 от 04.02.2005 г. «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера» молодежи в возрасте до 30 лет, прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях не менее 5 лет, процентная надбавка к заработной плате (80%) выплачивается в полном размере с момента поступления на работу.

6.16. Сохранить заработную плату педагогическим работникам на период выполнения разовых поручений работодателей и учреждения, обусловленных сопровождением обучающихся на олимпиады, конкурсы, конференции, участием в работе конкурсных комиссий, семинаров и т.д.

6.17. Предусмотреть выплату дополнительного к федеральным следующие виды и нормы материального обеспечения и социальной поддержки в соответствии и на период действия решения Мурманского Горсовета № 36-439 «О социальной поддержке педагогических работников города Мурманска»:

а) выплата педагогу – молодому специалисту единовременного пособия в размере 6 должностных окладов;

б) выплата педагогу – молодому специалисту в течение первых трех лет ежемесячной 20% надбавки к должностному окладу;

в) выплата при увольнении в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа) единовременного пособия в размере 3-х должностных окладов;

г) выплата ежегодной разовой материальной помощи в размере 100% должностного оклада.

6.18. Надбавки стимулирующего характера руководителям образовательных учреждений устанавливаются дважды в течение текущего учебного года (в январе и в июне) Городским общественным советом по образованию.

6.19. Предусмотреть выплату ежегодной разовой материальной помощи в размере 100 % должностного оклада работникам бухгалтерии в пределах выделенных лимитов (БО) на текущий финансовый год. При отсутствии или недостатке соответствующих финансовых средств, руководитель вправе отменить выплат материальной помощи работникам бухгалтерии, предупредив об этом работника.

## **VII. Фонд оплаты труда**

7.1. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4 формируется на календарный год отдельно, исходя из объема бюджетных ассигнований, предусмотренных Комитетом, и средств, поступающих от иной приносящей доход деятельности.

7.2. Фонд оплаты труда учреждений включает базовую, специальную, компенсационную и стимулирующую части.

Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает выплату гарантированных окладов (должностных окладов) работников, установленных на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Специальная часть фонда оплаты труда формируется для обеспечения выплат повышающих коэффициентов к окладам (должностным окладам) работников МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4, учитывающих особенности труда работников, выплат компенсационного

характера, доплат за сложность и интенсивность педагогической работы за исключением выплат за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Стимулирующая часть фонда оплаты труда учреждений обеспечивает выплаты стимулирующего характера.

Размеры доплат и надбавок стимулирующего характера определяются руководителем учреждения самостоятельно в пределах средств, направляемых на оплату труда, и закрепляются в коллективном договоре (локальном нормативно-правовом акте МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4).

7.3. Базовая (тарифная) часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату административно-управленческого аппарата, педагогического, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала с учетом повышения тарифных ставок (должностных окладов), выплат компенсационного характера в соответствии с законодательством РФ, органов местного самоуправления.

Базовая (тарифная) часть фонда оплаты труда дополнительно увеличивается на повышение разрядности и аттестацию административно-управленческого и педагогического персонала.

Образовательное учреждение в пределах базовой (тарифной) части фонда оплаты труда формирует и утверждает штатное расписание.

7.4. При формировании объема средств на оплату труда работников МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4 предусматриваются средства для выплаты районного коэффициента и процентных надбавок за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, определенных решением Мурманского городского Совета от 04.02.2005 № 3-31 «О гарантиях и компенсациях, правовое регулирование которых отнесено к полномочиям органов местного самоуправления, для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера».

7.5. Расчет величины фонда оплаты труда работников МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4 осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда основного персонала и прочего персонала.

Расчет величины фонда оплаты труда работников учреждений дополнительного образования осуществляется исходя из соотношения фонда оплаты труда педагогических работников (60 процентов) и фонда оплаты труда других работников (40 процентов).

7.6. Размер оклада (должностного оклада) по уровню профессиональной квалификационной группы устанавливается директором МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4 на основании минимальных размеров окладов работников по соответствующим уровням профессиональной квалификационной группы в соответствии с требованиями к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

Размер оплаты труда работников МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4 определяется с учетом следующих условий:

- должностного оклада, ставки заработной платы;
- размера повышения должностного оклада педагогическим работникам, учитывающих специфику работы в группах, скомплектованных из детей-инвалидов;
- особенностей исчисления заработной платы педагогических работников;
- оплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты районного коэффициента и процентных надбавок к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера;
- других условий оплаты труда, установленных законодательными и нормативными правовыми актами РФ, Мурманской области, органов местного самоуправления.

7.7. Должностной оклад (ставка) педагога определяется по формуле:

$$O = O_m \times K, \text{ где}$$

$O$  - должностной оклад педагога

$O_m$  – минимальный размер оклада в ПКГ;

$K$ - повышающий коэффициент по уровню квалификации.

7.8. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности учитывают:

- специфику работы тренера-преподавателям, проводящим занятия в группах, скомплектованных из детей-инвалидов;
- специфику работы в специализированных детско-юношеских спортивных школах, а также в специализированных отделениях внутри учреждения;
- размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку одного занимающегося;
- размеры нормативов оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсменов высокого класса;
- квалификационную категорию;

7.9. Минимальный размер оклада (ставки) работника в соответствующих его должности ПКГ устанавливается постановлением администрации г. Мурманска.

7.10. При формировании фонда оплаты труда предусматриваются средства на оплату труда лиц, замещающих уходящих в отпуск работников.

Экономия базовой части фонда оплаты труда, образовавшаяся в ходе исполнения сметы доходов и расходов, а также в результате проведения мероприятий по оптимизации штатного расписания учреждения, направляется на осуществление выплат стимулирующего характера, оказание единовременной материальной помощи в соответствии с коллективным договором и локальными актами учреждения.

7.11. Специальная (тарифная часть) ФОТ обеспечивает выплаты, установленные в тарифной ставке (должностному окладу) и включают в себя:

- выплаты за специфику работы в отдельных образовательных учреждениях;
- выплаты компенсационного характера за условия труда, отклоняющегося от нормальных, предусмотренные Трудовым кодексом, нормативно-правовыми актами субъекта РФ органов местного самоуправления;
- повышающие коэффициенты за квалификационную категорию, сложность труда тренера-преподавателя;

7.12. Значения коэффициентов в группе по уровню квалификации ( $K_{кв}$ ):

- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, получивших вторую квалификационную категорию до 01.01.2011 года, - 1,05 (до окончания действия решения аттестационной комиссии);

- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих первую квалификационную категорию, - 1,1;

- для педагогических и руководящих работников, деятельность которых связана с образовательным процессом, имеющих высшую квалификационную категорию, - 1,15.

7.13. За специфику работы тренерам - преподавателям, проводящим занятия в группах, скомплектованных из детей-инвалидов, устанавливается коэффициент специфики в размере 1,2 к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки;

Коэффициент специфики работы для тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва, а также на этапе совершенствования спортивного мастерства детско-юношеских спортивных школ и в неспециализированных отделениях специализированных детско-юношеских спортивных школ олимпийского резерва рекомендуется устанавливать в размере до 1,15 к должностному окладу, ставке заработной платы с учетом объема фактической педагогической нагрузки.

7.14. Коэффициент объема учебной нагрузки ( $K_n$ ) рассчитывается по формуле :

$$K_n = \frac{Ч_{\phi}}{Ч_n}, \text{ где}$$

$Ч_{\phi}$  – фактический объем учебной (педагогической работы) в неделю;

$Ч_n$  - норма часов педагогической работы в неделю.

Норма часов учебной нагрузки (педагогической работы) устанавливается в соответствии с приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 24.12.2010 № 2075 «О

продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

7.15. Оплата труда тренеров-преподавателей по спорту может производиться за учебно-преподавательскую работу по нормативам за одного занимающегося. Размер повышающего коэффициента за учебно-преподавательскую работу по нормативам и порядок его применения устанавливается в зависимости от этапов подготовки, уровня подготовленности занимающихся, видов спорта.

При применении нормативов за одного занимающегося оплата труда производится по фактической численности спортсменов в группе в пределах установленного максимального количества.

7.16. Оплата труда тренеров-преподавателей по спорту за подготовку спортсменов высокого класса производится согласно нормативу. Размер повышающего коэффициента за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается в зависимости от уровня соревнований, занятого призового места.

Размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя за подготовку спортсмена высокого класса устанавливается по наивысшему нормативу на основании протоколов (выписки из протоколов) и действует с момента показанного спортсменом результата в течение одного календарного года, а по международным соревнованиям до проведения следующих международных соревнований данного уровня.

Если в период действия установленного размера норматива оплаты труда тренера-преподавателя, спортсмен улучшил спортивный результат, размер норматива оплаты соответственно увеличивается и устанавливается новое исчисление срока его действия.

Если по истечении срока действия установленного размера норматива оплаты труда, спортсмен не показал указанного в приложении № 3 результата, размер норматива оплаты труда тренера-преподавателя устанавливается в соответствии с этапом подготовки спортсмена.

В приложении № 3 для международных спортивных соревнований учитываются только результаты спортсменов, включенных в списки кандидатов в спортивные сборные команды Российской Федерации, а для всероссийских спортивных соревнований - включенных в спортивные сборные команды субъектов Российской Федерации.

Повышенный норматив оплаты труда тренера-преподавателя действует в отношении спортсмена, показавшего высокий результат.

7.17. Форма и система оплаты труда в учебно-тренировочных группах (оплата по нормативу за каждого занимающегося или в зависимости от объема недельной учебно-тренировочной работы) определяется спортивной школой по согласованию с комитетом по образованию администрации города Мурманска.

7.18. Педагогическим и другим работникам может быть установлен персональный повышающий коэффициент к окладам. Персональный повышающий коэффициент устанавливается с учетом уровня профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, обеспечения эффективности работы и других факторов.

Персональный повышающий коэффициент к окладам устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

Применение персонального повышающего коэффициента не образует новый оклад и не учитывается при начислении стимулирующих и компенсационных выплат, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

7.19. Должностной оклад руководителя учреждения, определяемый трудовым договором с работодателем, устанавливается в кратном отношении к средней плате работников, которые относятся к основному персоналу возглавляемого им учреждения, и устанавливается приказом комитета по образованию администрации города Мурманска.

Перечни должностей и профессий работников учреждений, которые относятся к основному персоналу, порядок исчисления средней заработной платы для определения размера должностного оклада руководителя, расчета кратности устанавливаются приказом комитета по образованию администрации города Мурманска.

Должностные оклады заместителей руководителей и главного бухгалтера устанавливаются на 10-30 % ниже должностного оклада руководителя учреждения.

7.20. Оклады (должностные оклады) работников административно-управленческого, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, с учетом сложности и объема выполняемой работы. Размеры окладов по должностям служащих (профессиям рабочих).

7.21. Работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера.

7.21.1. В МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4 устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат компенсационного характера:

1) выплаты работникам за труд в особых условиях:

- на тяжелых, вредных или опасных работах;
- на работах с иными особыми условиями труда;
- в местностях с особыми климатическими условиями.

2) выплаты работникам за труд в условиях, отклоняющихся от нормальных:

- выполнение работ различной квалификации;

- совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

- сверхурочная работа;
- работа в ночное время;
- работа в выходные и нерабочие праздничные дни;
- многосменный режим работы.

7.21.2. Наименование, условия и размеры выплат компенсационного характера устанавливаются учреждением самостоятельно на основании настоящего Положения и в соответствии с рекомендованным перечнем и размерами выплат компенсационного характера, установленными приказом комитета по образованию администрации города Мурманска.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам работников по соответствующим квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп в процентах к должностным окладам или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством.

7.21.3. Размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

7.21.4. Директор МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4 принимает необходимые меры по проведению аттестации рабочих мест с целью уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам аттестации рабочее место признается безопасным, то указанная выплата снимается.

7.22. В МБУ ДО г. Мурманска ДЮСШ № 4 устанавливается следующий рекомендуемый перечень видов выплат стимулирующего характера:

стимулирующие доплаты и надбавки

- за стаж непрерывной работы;
- за сложность, напряженность (интенсивность), высокие результаты работы;
- за классность;
- квалификацию (высокую квалификацию);
- за работу с детьми из социально неблагополучных семей;
- за почетное звание Российской Федерации, ученую степень, ученое звание;
- педагогу – молодому специалисту;
- премии:
- за основные результаты работы (месяц, квартал, год);
- за выполнение особо важных или срочных работ;
- единовременные премии.

7.23. Размеры стимулирующих выплат устанавливаются в процентном отношении к должностным окладам или в абсолютных размерах. Максимальный размер выплаты стимулирующего характера по итогам работы не ограничен.

7.24. Размер средств, направленных на оплату труда (фонд оплаты труда) работников образовательных учреждений формируется с учетом районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера.

## **VIII. Гарантии содействия занятости, повышения квалификации и переподготовки.**

8.1. Комитет по образованию предпринимает меры по содействию высвобождаемым работникам по трудоустройству в другие учреждения образования.

8.2. При прекращении деятельности учреждения вопрос о трудоустройстве высвобождаемых работников в каждом конкретном случае решается учредителем в соответствии с действующим законодательством.

8.3. Комитет по образованию, работодатели не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации и ликвидации, подведомственных комитету образовательных учреждений.

В случаях необходимости комитет и работодатели разрабатывают меры по организации опережающей переподготовку или переобучения высвобождаемых работников.

8.4. Комитет по образованию предусматривает обязательный для работодателей следующий порядок:

- анализ кадрового обеспечения образовательных учреждений, в том числе возрастного состава, текучести кадров, источников возмещения потребности в кадрах, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров;

- разработка мер по оптимизации и реструктуризации сети образовательных учреждений с учетом сложившейся демографической ситуации, необходимости сохранения материально-технической базы для обеспечения развития системы образования в случае изменения действия экономического и демографического факторов.

8.5. Комитет по образованию и работодатели не менее чем за три месяца представляют профсоюзному комитету информацию о возможном массовом высвобождении работников учреждений в связи с сокращением численности и штата или ликвидации, реорганизации учреждения.

8.6. Комитет по образованию и работодатели организуют систематическую работу по повышению квалификации и переподготовки педагогических и руководящих работников образовательных учреждений в соответствии с законодательством.

8.7. Стороны признают необходимым утвердить следующий перечень оснований для продления сроков действия квалификационных категорий:

- длительная нетрудоспособность;
- отпуск по уходу за ребенком или нетрудоспособным членом семьи;
- длительная командировка на работу по специальности в российские образовательные учреждения и за рубеж;
- отпуск до одного года в соответствии с п. 5 ст. 55 Закона РФ «Об образовании в РФ»;
- возобновление педагогической деятельности работниками, прекратившими ее в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, если перерыв в работе после окончания срока действия категории не более года;

– один год выхода на пенсию по старости, в том числе и ранее достижения возраста, установленного ст. 7 Закона РФ «О трудовых пенсиях в РФ».

Продление сроков действия квалификационных категорий осуществляется аттестационной комиссией на основании заявления работника не более чем на один год с момента выхода на работу.

## **IX. Социальные гарантии, льготы, компенсации.**

9.1. Работникам образовательных учреждений устанавливается районный коэффициент к заработной плате 1,5.

9.2. Работнику образовательного учреждения и членам его семьи предоставляется право на оплачиваемый один раз в два года проезд к месту использования отпуска на территории РФ и обратно любым видом транспорта, в том числе и личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа весом до 30 кг. Размер, условия и порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно устанавливаются Постановлением администрации города Мурманска от 11 апреля 2013 года № 766.

9.3. Порядок, условия и размеры компенсации расходов, связанных с переездом, лицам, заключившим трудовые договоры о работе в организациях, расположенных в районах Крайнего Севера, финансируемых из средств бюджета города Мурманска, прибывшим в соответствии с этими договорами из других регионов Российской Федерации, а также работникам организаций, финансируемых из средств бюджета города Мурманска, при их переезде к новому месту жительства в пределах Российской Федерации в связи с расторжением трудового договора определяется Постановлением администрации города Мурманска от 25 мая 2005 года № 4641.

9.4. Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска определяется нормированием ежегодного основного и всех дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.

Полное или частичное соединение ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, работающим в районных Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, допускается не более чем за два года.

Неиспользованная часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая шесть месяцев, присоединяется к очередному ежегодному отпуску на следующий год.

9.5. Гарантированно медицинское обслуживание за счет средств фонда медицинского страхования.

9.6. Стороны договорились, что работодатель:

9.6.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

9.6.2. В соответствии с законом РФ от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

– своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере определенном законодательством;

– в установленный срок предоставляет органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

– получает в органах Пенсионного фонда страховые свидетельства государственного пенсионного страхования, а также дубликаты указанных страховых свидетельств и выдает под роспись работающим застрахованным лицам;

– передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в орган Пенсионного фонда для включения их в индивидуальный лицевой счет.

## **X. Охрана труда и здоровья**

10. Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

10.2. 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.

10.3. Проводить со всеми поступающими, 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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

10.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

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

10.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

10.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве и соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.10. Создавать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

10.11. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

10.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.14. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

10.15. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

10.16. Информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

10.17. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-спортивные мероприятия для членов профсоюза;
- культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза.

## **XI. Гарантии профсоюзной деятельности**

11. Стороны договорились о том, что:

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

11.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

11.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.2, п. 3 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

11.5. Работодатель обязан предоставлять профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, праве пользования средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

11.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

В случае если работник, не являющийся членом профсоюза, уполномочил профком представлять его интересы во взаимоотношениях с работодателем, то на основании его письменного заявления работодатель перечисляет на счет первичной профсоюзной организации денежные средства из заработной платы работника в размере, установленном первичной профсоюзной организацией.

Указанные денежные средства перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

11.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых на семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

11.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

11.9. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.10. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

11.11. Работодатель с учетом мнения профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листа (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 193, 194 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **ХII. Обязанности профкома**

12. Профком обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной организации в размере, установленной данной первичной профсоюзной организацией.

12.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

12.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

12.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

12.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

12.6. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

12.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

12.8. Участвовать совместно с территориальным (районным, городским) комитетом Профсоюза в работе комиссий по социальному страхованию, по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

12.9. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

12.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

12.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.12. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

12.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

12.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

12.15. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи.

12.16. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

### **ХIII. Контроль за выполнением коллективного договора**

13. Стороны договорились, что:

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

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на профсоюзном собрании.

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

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

13.5. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

13.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Всего пронумеровано, прошнуровано и  
скреплено печатью 21 л.  
Директор А.Н. Черепанов  
" 20 г.

