**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР** между администрацией и работниками

1. Общие положения
   1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и администрацией Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Сухиничский центр дополнительного образования» (далее -Учреждение) с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами», и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

Работники Учреждения доверяют и поручают профсоюзному комитету представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

* 1. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон. Настоящий коллективный договор разработан и заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), иными законодательствами и нормативно-правовыми актами с целью определениями взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 установленными законами, иными нормативными правовыми актами.
  2. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.
  3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.
  4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
  5. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
  6. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимовыгодной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
  7. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласию с представительным органом работников Учреждения. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников Учреждения по сравнению с ТК РФ и настоящим Коллективным договором.
  8. Коллективный договор вступает в силу со дня его подписания сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором и действителен до заключения нового.
  9. Коллективный договор признает исключительное право директора Учреждения на:
* ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
* поощрение работников за добросовестный труд;
* требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
* привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
* принятие локальных нормативных актов;
* требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.
  1. Коллективный договор признает право работника на:
* заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
* предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
* своевременную, в полном объеме и в установленные сроки, выплату заработной платы;
* отпуск, продолжительность которого установлена законодательством РФ.
* объединение в профессиональные союзы;
* защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
* обязательное социальное страхование.
  1. Директор признает профсоюзный комитет единственным полномочным представителем трудового коллектива. Профсоюзный комитет имеет право на: а) мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам: о правила внутреннего трудового распорядка;

о положение о порядке и условиях применения стимулирующих компенсационных выплат

работникам за счет бюджетных средств; о график отпусков;

о форма расчетного листка;

о приказ о распределении образовательной нагрузки на следующий учебный год;

о приказы о награждениях работников;

о приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами

профсоюза в соответствии со статьями ТК РФ; о другие документы, содержащие нормы трудового права;

б) обсуждение с руководителями Учреждения вопросов о работе Учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.13 Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
2. Руководитель Учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности профсоюзного комитета.
3. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора. Профсоюзный комитет дважды в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.
4. Трудовые отношения.
   1. Взаимоотношения между работодателем и работниками, порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон по трудовому договору, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка и законодательством РФ.
   2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативно-правовыми актами, Типовым положением учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим Коллективным договором
   3. Заключать трудовой договор в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
5. Трудовой договор заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы и условий её выполнения.
6. В трудовом договоре оговариваются условия договора, предусмотренные ТК РФ, в том числе: объем тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации, доплаты, надбавки, премии и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменном форме.
7. По инициативе работодателя изменения существенных условий трудового договора, т.е. изменение трудовых функций и перевод на другую должность допускается только с письменного

согласия работников, уведомления работников в письменной форме осуществляется не позднее чем за два месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях,

то работодатель обязан в письменной форме предложить иную имеющуюся в учреждении должность, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

1. Работодатель или его полномочный представитель (отдел кадров) 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. В случае приема на работу с 3-месячным испытательным сроком, с целью проверки соответствия работника поручаемой работе, указать это з трудовом договоре. Для директора Учреждения и его заместителей срок испытания не может превышать 6-ти месяцев.

В срок испытания не засчитывается период нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе во время испытания, на работника полностью распространяется законодательство о труде.

1. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительных причин в течение недели, то трудовой договор аннулируется.
2. Предупредить работника, не выдержавшего испытания, об увольнении за три дня до увольнения - с указанием причин.
3. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы).
4. Перевод работника с договора «на неопределенный срок» на срочный трудовой договор возможен только с его письменного согласия.
5. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым остался до пенсии срок в один год).
6. Прекращение трудового договора с работником может производится только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и другими федеральными законами.
7. Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до 3-х лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери по инициативе Работодателя не допускается, за исключением увольнения предусмотренного статьями Трудового кодекса Российской Федерации. Расторжение трудового договора с беременными женщинами по инициативе Работодателя не допускается за исключением случаев ликвидации Учреждения.
8. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.
   1. Объем образовательной нагрузки работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по образовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения профкома.

Объем образовательной нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

3.2. Образовательная нагрузка утверждается приказом директором Учреждения с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета.

1. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.
2. Работники должны быть ознакомлены с образовательной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.
3. Работники Учреждения имеют право не реже одного раза в 3 года пройти переподготовку за счет средств Учреждения. Возможна также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет Учреждения. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, образовательная нагрузка, получаемая заработная плата.
4. Своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель профсоюзного комитета.

3.7. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.

1. В случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права назначения страховой пенсии по старости, сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории.
2. В случае длительной болезни, длительного отпуска, предоставляемого до одного года, после преступления к работе, сохранить за педагогическим работником условия оплаты труда с учётом имевшейся квалификационной категории до первого изменения тарификационного списка, но на срок не более чем на 6 месяцев.
3. Изменения требований к квалификации педагогического работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора, либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.
4. Вне зависимости от изменений требований к квалификации (к образованию и обучению) педагогического работника, научного работника по занимаемой им должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, данный факт не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой им должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.
5. Стороны исходят из того, что на дистанционных работников в период выполнения ими дистанционной (удаленной) работой (дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.
6. Работодатели осуществляют оплату труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время (но не ниже указанных размеров) устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, трудовым договором.
7. Оплата и регулирование труда лиц, являющихся гражданами республик бывшего СССР, или лиц без гражданства, в том числе принятых на должности педагогических работников, соответствует главе 50.1 Трудового кодекса Российской Федерации, а также положением статьи 4 Соглашения о сотрудничестве в области трудовой миграции и социальной защиты трудящихся-мигрантов (Москва, 15 апреля 1994 года).
8. Основанием для установления выплат компенсационного характера педагогическим работникам за увеличение объема работы в порядке, определяемом коллективным договором, является:

а) превышение наполняемости классов (групп) исходя из расчета соблюдения нормы площади на одного обучающегося, которое возникло в случае появления (выявления) обстоятельств непреодолимой силы, и (или) отсутствия объективных возможностей у органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования, или органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования, создать места в этих классах (группах) в государственных или муниципальных образовательных организациях;

б) реализация педагогическим работником общеобразовательных программ в классах-комплектах с обучающимися различных классов и (или) в классах (группах) с обучающимися с ОВЗ;

в) превышение установленной численности обучающихся в учебной группе при проведении занятий семинарского типа (семинары, практические занятия, практикумы, лабораторные работы, коллоквиумы и иные аналогичные занятия);

г) замещение временно отсутствующих по болезни или другим причинам учителей (преподавателей) одновременно в двух подгруппах (по предметам, где предусмотрено деление классов (групп) на подгруппы);

д) осуществление образовательной деятельности в классах, в состав которых входит обучающийся (обучающиеся) с ОВЗ.

1. Организация труда, режим работы, время отдыха.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка учреждения (ТК РФ), расписанием занятий, годовым календарным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

1. Для руководящих работников, работников из числа медицинского и учебно­вспомогательного персонала, младшего обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
2. Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается:

* Продолжительность рабочего времени для педагогических работников:

36 часов в неделю:

педагогам-организаторам

методистам образовательных учреждений;

инструкторам-методистам образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

\*Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы):

18 часов в неделю:

педагогам дополнительного образования, старшим педагогам дополнительного образования; тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям образовательных учреждений дополнительного образования детей спортивного профиля;

* Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы:

24 часа в неделю - концертмейстер.

30 часов в неделю- инструкторам по физической культуре;

1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает учебную работу, воспитательную, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.
2. Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников установлена в астрономических часах. Для педагогов дополнительного образования, тренеров-преподавателей норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы

включает проводимые ими занятия независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

1. За педагогическую работу, выполняемую с согласия педагогических работников сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата соответственно получаемой ставке заработной платы в одинарном размере.
2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

1. Работник посещает все мероприятия, проводимые Учреждением, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.
2. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом директора Учреждения. Время работы не может быть выше объема образовательной нагрузки педагога, тренера- преподавателя согласно п.4.3.
3. Педагогам, тренерам- преподавателям разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством.
4. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом мнения профсоюзного комитета. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.
5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых 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.
6. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.
7. Разделение отпуска на части, возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

4.13. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии с ТК РФ. Кроме того, отпуск без сохранения заработной платы в количестве 14 календарных дней предоставляется:

* работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет;
* работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
* одинокой матери или отцу, воспитывающему ребенка без матери в возрасте 14 лет.
* всем остальным работникам отпуск без сохранения заработной платы предоставляется по соглашению между работниками и директором Учреждения.

1. Работникам, имеющим трёх и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. (Ст. 262.2. Федеральный закон от 11.10.2018 г. № 360 -ФЗ).
2. Администрация гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии с ТК РФ.
3. Пред оставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.
4. Работникам с ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Перечень категорий работников с ненормированным рабочим днем, в том числе эпизодически привлекаемых к выполнению своих трудовых (должностных) обязанностей за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, а также продолжительность ежегодного дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день предусматриваются коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка в зависимости от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые (должностные) обязанности за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий. Продолжительность ежегодного дополнительного отпуска работника за ненормированный рабочий день не может составлять менее 3 календарных дней.

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

1. Дополнительный отпуск по семейным обстоятельствам в количестве 3-х дней (при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников) предоставляется работнику по его письменному заявлению в обязательном порядке. В коллективном договоре может определяться конкретная продолжительность таких отпусков, а также другие случаи и условия их предоставления.
2. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31 мая 2016 г. N 644 "Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года" (зарегистрирован Министерством юстиции Российской Федерации 15 июня 2016 г., регистрационный N 42532), с изменением, внесенным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 29 июня 2020 г. N 748 (зарегистрировано Министерством юстиции Российской Федерации 3 августа 2020 г., регистрационный N 59142).
3. Стороны рекомендуют предусматривать в коллективных договорах и соглашениях обязательства по недопущению увольнения работников предпенсионного возраста за два года (если иное не предусмотрено в коллективном договоре, соглашении образовательной организации) до наступления общеустановленного пенсионного возраста, при выполнении работником в полном объеме условий трудового договора и отсутствие дисциплинарных взысканий. А также создание условий по обеспечению права учителей, преподавателей для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки для работы в образовательном пространстве, требующем знание языков, приемов электронного обучения, новых инструментов оценки качества знаний.
4. Оплата и стимулирование труда.
   1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основании Решения районной думы муниципального района «Сухиничский район» №439 от 06.06.2019г. «Об утверждении Положения «О порядке и условиях выплат компенсационного и стимулирующего характера, оказания материальной помощи работников Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Сухиничский центр дополнительного образования»»
5. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогического персонала устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
6. Сохранении за педагогическими работниками условий оплаты труда с учетом имевшейся квалификационной категории по истечении срока действия квалификационной категории в следующих случаях:

а) после выхода на работу из отпуска по уходу за ребёнком до достижения им возраста трёх лет – на срок от одного года до двух лет;

б) в случае истечения у педагогического работника срока действия квалификационной категории за один год до наступления права для назначения трудовой пенсии сохранять на этот период оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории;

в) в случае истечения действия квалификационной категории после подачи заявления в аттестационную комиссию сохранять оплату труда с учётом имевшейся квалификационной категории до принятия аттестационной комиссией решения об установлении (отказе в установлении) квалификационной категории;

г) по окончании длительной болезни (продолжительностью более одного месяца), длительного отпуска, предоставляемого до одного года, - на срок от 6 месяцев до 12 месяцев;

д) при наступлении чрезвычайных ситуаций, в том числе по санитарно-эпидемиологическим основаниям, возобновлении педагогической деятельности после выхода на пенсию, при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников, или при ликвидации образовательной организации, иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников, - на срок не менее чем на 6 месяцев до 12 месяцев.

1. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).
2. Заработная плата выплачивается Работнику(це) путем перечисления на его счет в банке: Отделение Калуга г.Калуга в установленные сроки.

5.5. Заработная плата выдается: 16 числа за 1 половину месяца, 01 числа за 2 половину

месяца

1. Администрация с учетом мнения профсоюзного комитета разрабатывает и утверждает Положение «О порядке и условиях выплат компенсационного и стимулирующего характера, оказания материальной помощи работников Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Сухиничский центр дополнительного образования» вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

5.7. Отпускные должны быть выплачены не позднее чем за 3 дня до ухода работника в отпуск.

1. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы устанавливается единовременная материальная помощь, поощрительные выплаты работникам учреждения.

Единовременная материальная помощь выплачивается в следующих случаях:

* при рождении ребенка- 5000р.;
* тяжелой болезни работника либо члена его семьи, находящегося на его иждивении- 5000р.;
* смерти близких родственников (супруга(и), ребенка, родителей), а в случае смерти работника - членам его семьи (по их письменному обращению)- 5000р.;
* экстремальных ситуаций, повлекших за собой большой материальный ущерб (пожары, аварии, стихийные бедствия)- 5000р.;
* тяжелого материального положения (воспитание детей без супруга(и) и др.)- 5000р..

В исключительных случаях и при наличии фонда оплаты труда работнику может быть оказана материальная помощь в размере, превышающем установленные пределы.

Работникам Учреждения могут выплачиваться поощрительные выплаты:

* при награждении Почетной грамотой или Благодарственным письмом администрацией МР «Сухиничский район», отделом образования МР «Сухиничский район» - не более должностного оклада.
* к праздничным дням (в соответствии с Трудовым Кодексом РФ) -до 10000р.,
* профессиональным праздникам («День учителя», «День физкультурника») - 2000р.
* в связи с юбилейными датами работника (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения) - 5000р.
* к юбилейным датам Учреждения – до 10000р.
* выход на пенсию по возрасту (с последующим увольнением)- в размере должностного оклада.

1. Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии с ТК РФ.
2. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

5.11. Директор несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной

платы.

1. Охрана труда и улучшение условий работающих.
   1. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в учреждении для работников и спортсменов возлагаются на директора

Администрация:

* осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
* организовывает ежегодные бесплатные медицинские обследования для работников учреждения;
* не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
* разрабатывает и утверждает совместно с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда;
  1. Администрация и профсоюзный комитет на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:
* организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
* распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
* оценку состояния условий труда на рабочих местах;
* проведение паспортизации условий труда и обучения;
* своевременное расследование несчастных случаев:

При несчастном случае на производстве по вине учреждения выплачивается единовременная компенсация в сумме не менее 100% из фонда экономии заработной платы.

* 1. 0т профсоюзного комитета ответственным за охрану труда считать заместителя председателя профсоюзного комитета.

Работодатель обязуется:

6.4. Организовать совместно с профсоюзным комитетом подготовку учреждения к учебному году, с проведением СОУТ.

6.5. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по охране труда, которые разрабатываются и утверждаются ежегодно.

6.6. Обеспечить выполнение Соглашения по охране труда в полном объеме.

1. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить первичный и плановый инструктаж на рабочем месте.
2. Направлять сотрудников на обучение по охране труда. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, оформлять их актом по форме № Н-1
3. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), производить соответствующие доплаты.
4. Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами.
5. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима. При температуре воздуха ниже 30 градусов работа учреждения может быть остановлена.
6. Администрация обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и обучающихся.
7. Разрешение трудовых споров.
   1. Индивидуальные трудовые споры работников и администрации Учреждения по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку,: возмещения среднего заработка за весь, период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с ТК РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах).
   2. Комиссии по трудовым спорам образуются из равного числа представителей работников и работодателя.
   3. Коллективный трудовой спор - это неурегулированные разногласия между директором Учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение профсоюзного комитета при принятии актов, содержащих нормы трудового права.
   4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется ТК РФ.
   5. В период действия настоящего Коллективного договора профсоюзный комитет не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.
8. Права профсоюзной организации при выполнении коллективного договора.
   1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, профсоюзный комитет принимает на себя обязательства по всем разделам коллективного договора, оговоренные в пп 1-7.
   2. Администрация обязуется:

* производить через бухгалтерию удержания, безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;
* разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;
* включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.

Профсоюзный комитет имеет право на контроль за соблюдением администрацией трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

* 1. В случаях, предусмотренных ТК РФ, директор Учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения профсоюзного органа в соответствии с п. 1.4 настоящего коллективного договора.
  2. Председатель профсоюзного комитета может быть уволен работодателем в соответствии с ТК РФ только с предварительного согласия вышестоящего выборочного профсоюзного органа. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.
  3. Профком обязуется представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам.

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

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

1. Участвовать в разработке и организации спортивных, физкультурно-массовых, туристических и событийных мероприятиях Учреждения.

9. Срок действия и формы контроля за выполнением коллективного договора

* 1. Коллективный договор вступает в силу с 2022 года и действует до 2024 г.
  2. Договор может быть продлен на следующий год, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора. Срок продления не может быть более трех лет.
  3. Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет администрация, профсоюзный комитет и их вышестоящие органы.
  4. Администрация отчитывается о ходе выполнения коллективного договора перед профсоюзным комитетом не менее двух раз в году.
  5. На срок действия договора, при условии выполнения администрацией всех его положений, профсоюзный комитет обеспечивает стабильность в работе коллектива.
  6. Разногласия между администрацией и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.