**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования**

 **«Детско-юношеская спортивная школа Засвияжского района»**

**на 2016-2018 г.г.**

Представитель Работодателя Представитель Работников

Директор Жуков С.Е. Филатов Г.В.

Зарегистрирован в Главном Управлении Заключен на общем собрании

труда, занятости и социального работников МБУДО «ДЮСШ

благополучия Ульяновской области Засвияжского района»

№ \_\_\_\_ от\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 20\_\_\_г. «16» февраля 2016 г.

г.Ульяновск 2016

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

«Детско-юношеская спортивная школа Засвияжского района»

(МБУДО «ДЮСШ Засвияжского района»)

Директор *Жуков Сергей Евгеньевич*

Председатель первичной профсоюзной организации *Кокорина Светлана Евгеньевна*

432012 г.Россия г.Ульяновск, ул.Инзенская, 41

Организационно-правовая форма организации – муниципальная

Основной вид деятельности – дополнительное образование физкультурно-спортивной направленности

Свидетельство о Государственной регистрации юридического лица № 1047301150302

ИМНС России по Железнодорожному району г.Ульяновска 30.01.2004

**1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1.Настоящий коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Засвияжского района» (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения, заключённые между работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Засвияжского района» (далее – Работники) и Жуковым Сергеем Евгеньевичем (далее – Работодатель) в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права (далее – трудовое законодательство).

1.2.Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа Засвияжского района» в лице директора Жукова Сергея Евгеньевича, действующего на основании Устава, и Работники, представленные первичной профсоюзной организацией Ульяновский областной комитет профсоюза работников Госучреждений и общественного обслуживания РФ, действующей на основании Устава, далее – ППО), в лице её выборных органов - Профсоюзного Комитета (далее – Профсоюзный комитет) и председателя Кокориной Светланы Евгеньевны.

 1.3.Коллективный договор заключён уполномоченными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

 регулирования социально-трудовых отношений в организации, максимально способствующих её стабильной и производительной работе, успешному долгосрочному развитию, росту её общественного престижа и деловой репутации;

 установления дополнительных социально-трудовых прав и гарантий, улучшающих положение Работников;

 повышения уровня жизни Работников;

 создания благоприятного психологического климата в коллективе;

 практической реализации принципов социального партнёрства и взаимной ответственности сторон.

 1.4.Работодатель и Работники признают первичную профсоюзную организацию Ульяновского областного комитета профсоюза работников Госучреждений и общественного обслуживания РФ и её Профсоюзный комитет единственным представителем интересов Работников - членов профсоюза, а при поведении коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров и в других случаях, установленных трудовым законодательством, интересы всех Работников.

 Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников организации, включая работников ППО.

 Отдельные льготы и гарантии (п.п.2.4, 4.28, 8.3.7, 8.3.8, 10.10 и др.), не предусмотренные ТК РФ и другими федеральными законами, распространяются не только на членов профсоюза, а также на работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюз на представление их интересов в соответствии с законодательством на условиях и в порядке, которые установлены настоящим коллективным договором.

 1.5.Настоящий коллективный договор разработан с учётом положений Соглашения между Федерацией организации профсоюзов Ульяновской области, объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области на 2013-2015 годы от 24.12.2012 № 280-ДП, дополнительного Соглашения от 20.02.2015 № 11-ДП к вышеуказанному Соглашению и Регионального Соглашения между Ульяновским областным объединением организации профсоюзов «Федерация организаций профсоюзов Ульяновской области», объединениями работодателей Ульяновской области, Правительством Ульяновской области о минимальной заработной плате в Ульяновской области от 10.06.2015 №75-ДП (далее – Региональное Соглашение №75-ДП), отраслевого соглашения.

 1.6.Изменения и дополнения в настоящий коллективный договор вносятся после обсуждения на общем собрании Работников.

 1.7.Работодатель обязуется информировать Работников, их представителей о результатах финансово-экономической деятельности Работодателя и о выполнении коллективного договора по итогам работы за полугодие и год.

 1.8.Работодатель обязуется в течение 3-х дней после подписания ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему всех Работников организации, а также вновь поступивших Работников. Обеспечивать доступность и гласность содержания, выполнения условий коллективного договора путём проведения собраний, конференций, отчётов должностных лиц через многотиражную газету, информационные стенды о др. (ст.68 ТК РФ).

 1.9.Если вступление в силу коллективного договора, изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений способно повлечь изменение определённых сторон трудового договора с Работниками (Работником), Работодатель обязан ознакомить Работников с такими изменениями не позднее, чем за 2 месяца до их введения, если иные сроки не установлены трудовым законодательством.

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

**2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

 Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение производительности труда на основе внедрения новой техники и технологии, прогрессивных форм организации и оплаты труда. В этих целях

**Работодатель обязуется:**

 2.1.Добиваться стабильной деятельности организации, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера заработной платы, тарифных ставок (окладов) и расценок ниже установленных.

 2.2.Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

 2.3.Обеспечивать Работников необходимыми материалами, инструментами, иными средствами и предметами, необходимыми для выполнения работы надлежащего качества.

 2.4.Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

 2.5.Обеспечить подготовку (профессиональное образование Работников).

 2.6.Представлять профсоюзному комитету бесплатно необходимую информацию

 -для ведения коллективных переговоров не позднее 2-х недель со дня получения соответствующего запроса профсоюзного комитета;

 -для контроля по выполнению коллективного договора не позднее 1 месяца со дня получения соответствующего запроса профсоюзного комитета;

 - по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

 -о предстоящей реорганизации, ликвидации, изменении подведомственности организации, изменении её структуры, передачи организации, её подразделений, имущества в аренду, доверительное управление и т.д. не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, если иной срок не установлен трудовым законодательством;

 -о профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации Работников;

 -об условиях и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда, о существующем риске повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных фактор;

-о результатах производственно-хозяйственной деятельности, инвестиционной политики;

- о назначении (заключении трудовых договоров) и прекращении трудовых договоров с руководителями и заместителями руководителя организации, её подразделений;

-о предстоящих изменениях, определённых сторонами условий трудовых договоров с Работниками, не позднее, чем за 2 месяца;

-о предстоящем высвобождении Работников не позднее, чем за 2 месяца, а при массовым высвобождении Работников не менее, чем за 3 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий;

-по другим вопросам, предусмотренным трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями.

 2.7.Содействовать инициативе Работников в части создания первичных профсоюзных организаций, создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

 2.8.Учитывать мнение профсоюзного комитета или согласовывать с ним проекты текущих и перспективных планов и программ Работодателя.

 2.9.Своевременно выполнять предписания органов Государственного контроля (надзора), муниципального контроля, представления соответствующих правовых и технических инспекций (инспекторов) труда профсоюзов по устранению нарушений трудового законодательства, условий коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.

 2.10.Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией, в формах

 -учёта мнения профсоюзного комитета или согласования с профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором

 -обязательного участия профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников

 -проведения с профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов,

 -представления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в т.ч. о средней и минимальной заработной плате Работников, её индексации и др.

 -обсуждения с профсоюзным комитетом вопросов о работе организации, внесения предложений по её совершенствованию

 -обсуждения с профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития организации

 -участия Работников (их уполномоченных представителей) в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии и изменении и (или) дополнении, в том числе посредством участия в принятии коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему) на общем собрании Работников

 -в иных формах, определённых трудовым законодательством, учредительными документами Работодателя, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

 2.11.Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права работников.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

 2.12.Способствовать устойчивой деятельности организации присущими профсоюзам методами, в т.ч. возобновлением и развитием, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

 2.13.Способствовать соблюдению Работниками Правил внутреннего трудового распорядка Работодателя, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей.

 2.14.Представлять интересы Работников при решении вопросов, затрагивающих их социально-трудовые права и законные интересы в отношениях с Работодателем, а также при урегулировании разногласий и разрешении трудовых споров с Работодателем.

 2.15.Добиваться от Работодателя приостановки действия (отмены) решений. противоречащих трудовому законодательству, коллективному договору, соглашениям, локальным нормативным актам Работодателя.

 2.16.Осуществлять контроль по соблюдению Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективного договора, соглашений.

 2.17.Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в контрольно-надзорных органах по рассмотрению трудовых споров.

 2.18.Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда.

 2.19.Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, представленных законодательством о специальной оценке условий труда.

 2.20.Участвовать в формировании и вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению организацией, разработке текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, развитию экономического соревнования, способствующего полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору.

 2.21.Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в т.ч. высвобождаемых в результате реорганизации, сокращении численности или штатов Работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определённых сторонами условий трудового договора, осуществлять контроль за занятостью и соблюдением законодательства в области занятости. Вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением Работников, сокращении численности или штата Работников.

 В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате в судебном порядке.

 2.22.Осуществлять самостоятельно через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в т.ч. контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

 2.23.Добиваться роста реальной заработной платы и повышения её доли в стоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

 2.24.Проводить культурно-массовые и оздоровительные мероприятия среди Работников и членов их семей.

**Работники обязуются:**

 2.25.Добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и Правилами внутреннего трудового распорядка.

 2.26.Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

 2.27.Выполнять установленные нормы труда.

 2.28.Бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя) и других работников.

 2.29.Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

 2.30.Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

 2.31.Содержать своё рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющемуся работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

 2.32.Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю.

**Работодатель имеет право:**

2.33.Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

 2.34.Привлекать Работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

 2.35.Принимать локальные нормативные акты.

 2.36.Создавать объединения работодателей, вступать в них в целях представительства и защиты своих прав.

 2.37.Иметь другие права в случаях, предусмотренных законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями.

 2.38.В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации, соглашениями, настоящим коллективным договором, уставом отраслевого профсоюза Профсоюзный комитет имеет право

- получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам;

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

- оказывать информационно-методическую, консультативную, правовую, финансовую и другие виды практической помощи Работникам – членам профсоюза.

**Работник имеет право на**

2.39.Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

 2.40.Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

 2.41.Своевременную и в полном объёме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями.

 2.42.Отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени либо сокращённого рабочего времени (для соответствующих категорий Работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных и иных отпусков.

 2.43.Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, представленных законодательством о специальной оценке условий труда.

 2.44.Подготовку и дополнительное профессиональное образование.

 2.45.Рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным и трудовым договорами, соглашениями.

 2.46.Участие в управлении организацией, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и Уставом Работодателя, формах.

 2.47.Объединение в профессиональные союзы для защиты своих социально-трудовых прав, свобод, законных интересов.

 2.48.Возмещение вреда, причинённого в связи с исполнением трудовых обязанностей, в том числе морального вреда, в порядке, установленном Трудовым Кодексом, иными федеральными законами.

 2.49.Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через профсоюзный комитет, а также на информацию о выполнении коллективного договора.

 2.50.Защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и законных интересов всеми способами, не запрещёнными законом.

 2.51.Обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных федеральными законами.

**3.ОПЛАТА ТРУДА**

3.1.Заработная плата каждого Работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст.132 ТК РФ).

 3.2.Работодатель обязуется с 01 января 2016 в соответствии с Региональным Соглашением № 75-ДП обеспечивать минимальную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности).

Минимальной месячной заработной платой считается минимальная сумма выплат Работнику организации, включающая тарифную ставку, оклад (должностной оклад), ставку заработной платы, а также компенсационные и стимулирующие выплаты, произведённые в текущем месяце, предусмотренные локальными нормативными актами.

 3.3.Оплачивать труд Работников в Соответствии с Положением о системах оплаты труда, которое принимается Работодателем с учётом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом (ст.135, 143 ТК РФ). Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников бюджетных организаций предусматриваются нормативными правовыми актами органов государственной власти и Ульяновской области.

 3.4.Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению о материальном стимулировании работников учреждения.

 3.5.Обеспечивать своевременную и в полном объёме выплату Работникам заработной платы. В случае задержки выплаты заработной платы по вине Работодателя она выплачивается с учётом индексации, в размере не ниже индекса цен, установленного Территориальным органом Федеральной служба Государственной статистики по Ульяновской области за соответствующий период.

 3.6.При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, выплачивать их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/200 действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя (ст.236 ТК РФ).

 3.7.Время приостановления Работником работы ввиду задержки Работодателем выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней, если Работник известил Работодателя о начале простоя в письменной форме (ст.142 ТК РФ), оплачивать как простой по вине Работодателя в размере не менее средней заработной платы Работника.

 3.8.Задолженность по заработной плате за предыдущие периоды при недостаточности средств на счёте выплачивать в соответствии с согласованными с профсоюзным комитетом сроками погашения.

 3.9.Соблюдать соотношение в уровнях оплаты труда 10% Работников с наиболее низкой заработной платой и 10 % Работников с самой высокой заработной платой не менее чем 1:5.

 3.10.Обеспечивать долю тарифной части в составе заработной платы не менее 70%.

 3.11.Оплачивать труд Работников с повременной оплатой труда при выполнении работ различной квалификации по работе более высокой квалификации, но не ниже присвоенной рабочему по основной работе.

 3.12.При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличения объёма работ или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливать доплаты, конкретный размер которых устанавливается по соглашению между Работником и Работодателем с учётом объёма дополнительной работы.

 3.13.Производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере 20% тарифной ставки (оклада), за каждый час работы в вечернюю смену в размере 10% тарифной ставки (оклада).

 Ночной считается смена, если не менее 50% её продолжительности приходится на ночное время (с 10 часов вечера до 6 часов утра), а вечерней – смена, которая непосредственно предшествует ночной (с 20-00 до 22-00).

 3.14.Выплачивать Работникам, переведённым на нижеоплачиваемую работу вследствие сокращения численности или штата работников, компенсацию в течение 3-х месяцев, чтобы их заработок равнялся средней заработной плате на прежней работе (должности).

 3.15.Сохранять среднюю заработную плату и место Работникам, проходящим обучение, квалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению организации, на весь срок обучения.

 3.16.Сохранять среднюю заработную плату Работникам за всё рабочее время. затрачиваемое па прохождение периодических медицинских осмотров. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

 3.17.Оплачивать работу в выходные и праздничные дни в не менее чем в двойном размере (ст. 153 ТК РФ).

-Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной или часовой тарифной ставки.

-Работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада(должностного оклада) за день или час работы), если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее дневной или часовой ставки (части оклада(должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

По желанию Работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха по согласованию с Работодателем. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

 3.18.Оплачивать в размере средней заработной платы Работника время простоя по вине Работодателя, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, в том числе из-за несоответствия его рабочего места нормам охраны труда. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, если Работник в письменной форме предупредил Работодателя о начале простоя, оплачивать в размере не менее 2/3тарифной ставки оклада (ст. 157 ТК РФ).

 3.19.Выплачивать Работникам вознаграждение по итогам годовой работы и вознаграждение за непрерывный стаж работы в организации в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников.

 3.20.Заработную плату выплачивать не реже чем каждые полмесяца в безналичной форме путём перечисления на указанный Работником счёт в банке: 16 числа каждого месяца - первая половина заработной платы и 1 числа - окончательный расчёт за месяц работы. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст.136 ТК РФ).

 3.21.Установить плановый размер 1-й части заработной платы из расчёта 40% тарифной ставки (должностного оклада).

Внеплановую 1-ю половину заработной платы выдавать Работникам по их личным заявлениям в счёт заработной платы до 55% среднего месячного заработка.

 3.22.Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ). В случае несвоевременной оплаты ежегодного оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупреждён о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала, перенести по письменному заявлению Работника ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником.

Расчёт средней заработной платы для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду, в течение которого за работником сохраняется средняя заработная плата (ч.6.ст.139 ТК РФ).

 3.23.Ставить Работника об изменении определённых сторонами условий трудового договора в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за 2 месяца.

 3.24.Не снижать заработную плату Работникам, получающим оклад (должностной оклад), при наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней, в которые они не привлекались к работе.

 3.25.Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными правовыми нормативными актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья как на прежнем месте (объекте) работы так и на другом объекте, относящимся к организации, в том числе в другой местности (отдалённый объект).

Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до 4-х месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь срок отстранить Работника от работы с сохранением места работы (должности). В период отстранения от работы заработная плата начисляется Работнику в размере тарифной ставки (оклада) (ст.73.ТК РФ).

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

 3.27.На тренеров и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая тренеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной работы в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

 3.28.Для педагогических работников наполняемость групп (списочный состав), установленная Уставом и Приказом министерства спорта РФ от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта»., является предельной наполняемостью и нормой обслуживания в конкретной группе за часы работы, в которых оплата осуществляется из установленной ставки заработной платы. Превышение количества обучающихся в группе в соответствии со ст. 151 Трудового Кодекса Российской Федерации является для педагогических работников увеличением объёма работ и компенсируется ему установлением соответствующей доплаты из дополнительного (надтарифного) фонда оплаты труда. При наличии фонда размер такой доплаты учреждение определяет самостоятельно.

**4.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ**

4.1.Трудовые отношения между Работником и Работодателем регулируются трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, а также трудовым договором, заключённым в письменной форме. Условия трудового договора не могут ухудшать положение Работника по сравнению с трудовым законодательством, а также отраслевым и региональным соглашениями, настоящим коллективным договором.

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

 Типовая форма трудового договора разработана кадровой службой с учётом категорий работников

**Работодатель обязуется:**

 4.2.Заключать трудовой договор с Работником для выполнения работы, которая носит постоянный характер(бессрочный трудовой договор), на неопределённый срок.

 4.3.Срочные трудовые договоры заключать с вновь принимаемыми работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

 4.4.Предусмотреть на 2016 – 2018 г.г. 3 рабочих места для трудоустройства инвалидов.

 4.5.Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

 4.6.Изменять определённые условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом Российской Федерации.

 4.7.Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией организации, её подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы), влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда, с участием профсоюзного комитета.

 4.8.При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п.2.ч.1 ст.81 ТК РФ в письменной форме сообщать об этом профсоюзному комитету не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, соответственно, не позднее, чем за 3 месяца (с. 82 ТК РФ, п.2 12 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). При угрозе массовых увольнений с учётом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными Федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

 4.9.Осуществлять профессиональную подготовку Работников (их профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительное профессиональное образование на условиях и в порядке, которые определяются настоящим коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

 4.10.Разрабатывать совместно с профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации организации, сокращения объёмов производства, ухудшения финансово-экономического положения организации, сокращения численности или штата работников.

 4.11.В целях координации и осуществления предварительных мер по смягчению последствий массового высвобождения работников принимать решения по вопросам приватизации, реструктуризации, перепрофилирования, передачи в аренду, доверительному управление, ликвидации или банкротства организации с учётом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом.

 4.12.Представлять в профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца (при массовом увольнении не позднее, чем за 3 месяца) до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности или штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, подлежащих увольнению, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставляемых высвобождаемым работникам, определения наличия у них льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении в случае сокращения численности или штата работников, принимать решения об увольнении помимо соблюдения порядка, установленного трудовым законодательством, с учётом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателя.

 4.13.При сокращении численности или штата работников обеспечить преимущественное право на оставление на работе работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации помимо категорий работников, предусмотренных ТК РФ, предпочтение на оставление на работе имеют:

 -лица, проработавшие в организации свыше 10 лет;

 - работники за 2 года до наступления пенсионного возраста;

 -многодетные матери (отцы);

 -другие категории работников (ст.179 ТК РФ).

 4.14.Расторжение трудового договора в соответствии с п.2,3 и 5 части 1 ст.81 ТК РФ с работником-членом профсоюзной организации может быть произведено только с предварительного согласия профсоюзного комитета (ч.2 ст.82 ТК РФ).

.Расторжение трудового договора в соответствии с п.2,3 и 5 части 1 ст.81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителем) профсоюзного комитета не освобождённых от основной работы, а также с руководителем профсоюзного комитета и его заместителями в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (выборных коллегиальных органов первичной профсоюзной организации структурных подразделений организации (ч.4.ст.8, ч.1.ст.374 ТК РФ).

4.15.В случае угрозы массового высвобождения работников Работодатель с учётом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом обязан:

 -отказаться от привлечения работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные или праздничные дни (кроме организаций, где невозможна приостановка производства), а также к работам на условиях совместительства;

 -приостанавливать наём рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;

 -отказаться от услуг субподрядчика для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками организации;

 -проводить мониторинг возможностей внутрипроизводственных переводов Работников и переводить Работников с их согласия на другую работу;

 -вводить в порядке, установленном ТК РФ, режим неполного рабочего времени продолжительностью не менее половины нормы рабочего времени с учётом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом и по соглашению с Работником с предупреждением об этом Работника не позднее, чем за два месяца (ч.2,5, ст.74ТК РФ).

 4.16.Заключать с Работником договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании без отрыва от производства.

 4.17.Выплачивать за счёт средств Работодателя пенсию в размере 2-х МРОТ в течение 1 – 24 месяцев до назначения и выплаты пенсии в установленном порядке Работникам предпенсионного возраста (*за 2 года до пенсии*), в случае увольнения их в связи с сокращением численности или штата работников.

 4.18.Предоставлять Работникам, получившим уведомление об увольнении по основаниям, предусмотренным п.1.2.3 ч.1 ст.81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка. 4.19.Предоставлять высвобождаемым Работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления расторжения трудового договора.

 4.20.Содействовать Работнику, желающему повысить квалификацию в получении дополнительного профессионального образования.

 4.21.В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определённые сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя в порядке, установленном ТК РФ, за исключением изменения трудовой функции Работника.

Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом Работодатель обязан предлагать Работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, как имеющиеся у него в данной местности, так и в других местностях.

Изменения определённых сторонами условий трудового договора, вводимые в соответствии с настоящим пунктом, не должны ухудшать положение Работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

 4.22.Изменять существенные условия трудового договора по инициативе Работодателя только в связи с изменением организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, изменения образовательных программ). В течение учебного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлён Работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.73, 162 ТК РФ).

**Профсоюзный комитет обязуется:**

 4.23.Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов организации, трудовых договоров, настоящего коллективного договора, соглашений.

 4.24.Инициировать формирование комиссии по трудовым спорам в организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации.

 4.25.Представлять в установленные сроки своё мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с работниками – членами профсоюзной организации (ст.373 ТК РФ) и принятия локальных нормативных актов Работодателя (ст.372 ТК РФ).

 4.26.Обеспечивать защиту и представительство Работников – членов профсоюзной организации в суде, комиссии по трудовым спорам, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путём непосредственных переговоров с Работодателем.

 4.27.Участвовать при разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранении рабочих мест в организации.

 4.28.Принимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

**5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

5.1.Режим рабочего времени устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем.

Графики сменности доводятся до сведения Работников не менее чем за 30 дней до введения их в действие (ст.100, 103, 190 ТК РФ).

5.2.Нормальная продолжительность рабочей недели для руководящего состава, административно-хозяйственного и учебно-вспомогательного персонала определяется графиком работы, составленным из расчёта 40 часовой рабочей недели (ст.91 ТК РФ). Для руководителей структурных подразделений устанавливается ненормированный рабочий день из расчёта 40-часовой рабочей недели.

Для педагогических работников устанавливается сокращённая рабочая неделя продолжительностью не более 36 часов в неделю согласно педагогической нагрузке в соответствии с тарификационным списком. Рабочее время педагога состоит из протарифицированных часов, а также времени, которое по правилам внутреннего трудового распорядка должно использоваться на заседании педагогических советов, совещаний. собраний. Учебная нагрузка на выходные, нерабочие и праздничные дни не планируется.

5.3.Раписание занятий составляется с учётом наиболее благоприятного режима труда и отдыха учащихся, согласно нормам СанПиНа. Учебная нагрузка педагогическим работникам на новый учебный год распределяется не позднее 2-х месяцев до ухода в ежегодный оплачиваемый отпуск. Объём педагогической нагрузки должен быть стабильным в течение года.

5.4.Тренер-преподаватель обязан в соответствии с расписание и планом воспитательной работы 1 раз в полугодие проводить родительское собрание.

5.5.Учебная нагрузка тренера-преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребёнка до достижения им возраста 1,5 (3-х) лет, устанавливается на общих основаниях и передаётся на этот период времени другому тренеру-преподавателю.

5.5.Продолжительность рабочего времени конкретного Работника, которому трудовым законодательством установлена сокращённая продолжительность рабочего времени (ч.2 ст.92 ТК РФ), может устанавливаться трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учётом результатов специальной оценки условий труда.

5.6.На основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора, а также письменного согласия Работника, оформленного путём заключения отдельного соглашения к трудовому договору, установленная сокращённая продолжительность рабочего времени Работника, занятого на работах с вредными и (опасными) условиями труда, может быть увеличена, но не более, чем до 40 часов в неделю с выплатой Работнику отдельно устанавливаемой денежной компенсации в размере не ниже среднего дневного заработка, исчислённого пропорционально отработанному времени (ч.3 ст.92 ТК РФ).

5.7.К сверхурочным работам Работники могут привлекаться только с их письменного согласия, а в случаях, не предусмотренных ст.99 ТК РФ, с учётом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом. При этом продолжительность таких работ не должна превышать для каждого Работника 4-х часов в течение 2-х дней подряд и 120 часов в год (ст.99 ТК РФ).

5.8.Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе устанавливается в субботу.

5.9.Работник может быть привлечён к работе в установленный для него день отдыха только с его письменного согласия и на основании письменного приказа (распоряжения) руководителя, а в случаях, установленных трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, с учётом мнения или по согласованию с профсоюзным комитетом (с.113 ТК РФ).

5.10.Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе:

-на 1 час для всех работников;

-на 2 часа для женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет).

Это правило применяется также в случаях переноса в установленном порядке предпраздничного дня на другой день недели с целью суммирования дней отдыха, и в отношении работников, работающих по режиму сокращённого рабочего времени.

 5.11.Перерывы для отдыха и питания предоставляются Работникам в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка.

 5.12.Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года Работодатель предоставляет перерывы для обогрева по 20 минут через каждые 1,5 часа работы. Они включаются в рабочее время и подлежат оплате (ст.109 ТК РФ).

 5.13.Работодатель предоставляет Работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (с.115 ТК РФ). Педагогическим работникам 42 календарных дня. Работникам с ненормированным рабочим днём предоставляется дополнительно 3 календарных дня к ежегодному оплачиваемому отпуску.

 5.14.Очерёдность предоставления отпусков устанавливается графиком отпусков, утверждаемым Работодателем. График отпусков утверждается не позднее, чем за 2 недели до наступления нового календарного года. О времени начала отпуска Работодатель обязуется известить Работника за 2 недели до его начала (ст.123 ТК РФ).

5.16.Преимущественным правом на получение отпуска в летнее время пользуются педагогические работники. Преимущественное право на получение отпуска в удобное для них время предоставляется многодетным семьям, женщинам, имеющим детей, воспитывающим ребёнка без супруга, и мужчинам, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), без супруги.

Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому по его заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы.

 5.17.По желанию Работника отпуск может быть разделён на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (ст.124 ТК РФ).

5.18.Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлён в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

 5.19.Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо в случаях предупреждения Работника о начале отпуска позднее, чем за 2 недели, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами (ст.124 ТК РФ).

 5.20.При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК РФ, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

 5.21.Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам. Продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем (ст.128 ТК РФ), если иное не установлено трудовым законодательством.

 5.22.Работодатель обязан на основании письменного заявления Работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях (ст.128 ТК РФ):

 -участникам Великой Отечественной Войны и ветеранам боевых действий до 35 календарных дней в году;

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

 -работающим пенсионерам, Ветеранам Труда, до 30 дней в году;

 -родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительской системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой, до 14 календарных дней в году;

 -работающим инвалидам до 60 дней в году;

 -работникам в случае рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников до 5 дней в году;

 -работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, ребёнка-инвалида до 18 лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида до 18 лет) до 14 дней в году. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединён к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (ст.263 ТК РФ).

 5.23.Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической деятельности длительный отпуск сроком до 1 года без сохранения заработной платы (ст.335 ТК РФ).

 5.24.Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливаются в следующих случаях:

 -по соглашению сторон;

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

 5.25.Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других Работников школы. В этот период педагогические работники привлекаются Работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

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

 5.27.Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

 5.28.Установить поощрение в виде дней отдыха с сохранением заработной платы тренерам-преподавателям, спортсмены которых успешно выступили на городских, региональных, зональных Первенствах и Первенствах России и заняли первые 3 места – 3 дня, 4 – 6 места – 1 день.

**6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

 6.1.Работодатель строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности соблюдение трудового законодательства и ирных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

 6.2.Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраны труда в организации.

**Работодатель обязуется:**

 **-**обеспечить право Работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст.219 ТК РФ).

 -проводить аттестацию рабочих мест и по её результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда;

 -проводить со всеми поступающими на работу, а также переведёнными на работу сотрудниками школы обучение и первичный инструктаж по охране труда;

 -запретить к работе допуск лиц, не прошедших в установленном порядке. инструктаж, обучение и проверку знаний требований по охране труда;

 -обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда;

 -обеспечить Работников спецодеждой, спецобувью, средствами индивидуальной защиты, моющими и обеззараживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и перечнем профессий и должностей;

 -сохранять место (должность) и средний заработок за Работниками на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника(ст.220 ТК РФ);

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

 -оборудовать уголок (стенд) охраны труда в подведомственных структурных подразделениях;

 -создать комитет (комиссию) по охране труда;

 -проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт;

 -о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, немедленно извещать своего вышестоящего руководителя;

 -обеспечит полноправное участие профсоюзного комитета, технической инспекции туда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

 -возмещать вред, причинённый Работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей; производить в размерах, сверх установленных законодательством Российской Федерации, следующие единовременные выплаты:

 при установлении I группы инвалидности - 1,5 годового среднего заработка

 при установлении II группы инвалидности - 1 годового среднего заработка

 при установлении III группы инвалидности - 0,5 годового среднего заработка

 при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4-х месяцев – 0,25 годового среднего заработка;

 -возмещать расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве при выполнении ими трудовых обязанностей, или смерти инвалида труда, получившего инвалидность вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания, в размере не более 1 годового среднего заработка;

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

 -разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место;

 -обеспечить прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских и профессиональных осмотров с сохранением за Работниками места работы и среднего заработка;

 -оказывать содействие инспекторам труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;

 -проводить специальную оценку условий труда(СОУТ). По её результатам устанавливать Работникам социальные гарантии и компенсации за вредные и (или) опасные условия труда (сокращённая продолжительность рабочего времени, ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, повышение оплаты труда) с учётом отраслевых тарифных и регионального соглашений. Не допускать снижения социальных гарантий и компенсаций за вредные и (или) опасные условия труда по результатам СОУТ при условии сохранения на рабочих местах вредных производственных факторов, ранее выявленных при проведении аттестации рабочих мест по условиям труда;

 -исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет и (или) опасными условиями труда;

 -устанавливать по просьбе Работников, успешно осваивающих имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования, по очно-заочной форме обучения индивидуальные режимы труда;

 -обеспечить гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством, Работникам, совмещающим работу с обучением;

 -ежегодно рассматривать на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области;

 -обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды, проводить экологические субботники.

**Профсоюзный комитет обязуется:**

 **-**представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

 -вносить предложения Работодателю по вопросам улучшения работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии;

 -осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда и промышленной безопасности;

 -контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам, а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастного случая на производстве, а также законодательства о социальной оценке условий труда;

 -при выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, уполномоченные лица по охране труда профсоюза вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения этих нарушений;

 -принимать участие в организации экологических субботников;

 -принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

**Работники в области охраны труда обязуются:**

 **-**соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

 -правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

 -проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве. инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

 -походить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры;

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

 -поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями норм и правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках;

 в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений;

 -вносить предложения по улучшению условий и охраны труда на рабочих местах и добиваться их реализации;

 -знакомиться с результатами специальной оценки условий труда под роспись.

**7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ**

**Стороны договорились:**

7.1.Проводить специальную оценку условий труда и требований охраны труда на рабочих местах, где запрещён труд женщин, на предмет возможности их модернизации с целью сделать допустимыми для работников любого пола.

7.2.Разработать систему профессионально-квалификационной адаптации женщин (например, после выхода из отпуска по беременности и родам и по уходу за ребёнком).

7.3.Разработать и внедрить системы поддержки работников с семейными обязанностями (например, материальная поддержка, помощь в устройстве ребёнка в дошкольное учреждение).

**Работодатель обязуется:**

 -организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению;

 -организовать надомный труд, дистанционную работу для женщин, труд которых в организации временно не может использоваться;

 -переводить женщин, с их согласия, на неполное рабочее время вместо их высвобождения в связи с сокращением численности или штата работников;

 -обеспечить трудоустройство беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более лёгкую работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов;

 -освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения медицинских обследований, если такие обследования не могут быть проведены в свободное от работы время;

 -установить для работников, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), сокращённый на 1 час рабочий день (пятницу) с сохранением средней заработной платы (если в организации работают оба родителя, то для одного из них);

 -освободить женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), по их заявлению, от ночных смен;

 -не привлекать к сверхурочным работам и работам в выходные и нерабочие праздничные дни без письменного согласия женщин, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет);

 -предоставлять по заявлению женщинам, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в количестве 4 дней;

 --предоставлять по заявлению женщинам, имеющих детей в возрасте до 14 лет (детей-инвалидов до 18 лет), возможность работать по гибкому графику;

 -обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим 2 и более детей до 14 лет. в летнее или другое удобное для них время;

 -предоставлять женщинам, имеющим ребёнка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днём, с сохранением средней заработной платы;

 -распространить на отцов, воспитывающих детей без матери, а также опекунов (попечителей) несовершеннолетних детей все гарантии и льготы, предоставляемые женщинам в связи с материнством.

**8. УСЛОВИЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЁЖИ**

(Положения настоящего раздела распространяются на работников в возрасте до 35 лет)

В целях пополнения организации молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии организации, обеспечения условий труда и социальной защиты молодёжи

**Работодатель обязуется:**

8.1.Проводить во всех подразделениях организации встречи руководителей с молодёжью.

8.2.Организовать работу с молодыми семьями.

8.3.Обеспечивать молодёжи доступность занятий спортом.

8.4.Предоставлять дополнительные выходные дни для Работников, успешно обучающихся на заочных отделениях среднего и высшего профессионального образования.

8.5.Напрвлять на повышение квалификации педагогических работников не реже 1 раза в 3 года.

8.6.Установить квоты на рабочие места для трудоустройства выпускников образовательных учреждений, мобилизованных из рядов Вооружённых Сил РФ.

**Работодатель и профсоюзный комитет обязуются:**

8.7.Способствовать участию представителей молодёжи в комиссиях по ведению переговоров, заключению коллективного договора, в работе комиссии по трудовым спорам, по охране труда.

 8.8.Проводить конкурсы профессионального мастерства «Лучший молодой специалист».

**Профсоюзный комитет обязуется:**

 8.9.Создать при профсоюзном комитете молодёжную комиссию.

 8.10.Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективным договором и соглашениями условий, льгот и гарантий для молодых специалистов.

 8.11.Информировать молодых работников о деятельности профсоюзных организаций по вопросам защиты их социально-экономических интересов.

 8.12.Проводить обучение молодых работников по ведению переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав(повышение индексации заработной платы, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и др.)

 8.13.Осуществлять поощрение молодых профсоюзных активистов организации, успешно ведущих общественную работу.

**9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ**

 9.1.Выплачивать работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в прядке и размерам, установленных ТК РФ.

 9.2.Оказывать материальную помощь Работникам в следующих случаях:

 -в связи с рождением ребёнка в размере 1 МРОТ

 -в связи со смертью близких родственников в размере 1 МРОТ

 -в связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев в размере 1 МРОТ

 -в связи со стихийным бедствием (пожар, наводнение и др.) в размере 1 МРОТ

 -родителю, воспитывающему детей без супруга (супруги), в размере 2 МРОТ 1 раз в год

 -родителям детей-инвалидов (инвалидов с детства) в размере 3 МРОТ 1 раз в год

 -на похороны неработающих пенсионеров по старости, ушедших на пенсию из организации, их семьям в размере 1 МРОТ

 Выплаты производить в пределах ФОТ на текущий год.

 9.3.Предоставлять Работникам при обстоятельствах семейного или личного характера дополнительный оплачиваемый отпуск в следующих случаях:

 -с бракосочетанием 3 дня

 -с рождением или усыновлением ребёнка 3 дня

 -с проводами детей в Вооружённые силы РФ 3 дня

 -с бракосочетанием детей Работников 3 дня

 -с переездом на новое место жительства 5 дней

 -с празднованием юбилейных (50лет, 55 лет, 60 лет, 65 лет) дат 1 день

 -с празднованием серебряной (золотой) свадьбы 3 дня

 - с ликвидацией аварии в жилом помещении 5 дней (ст.116 ТК РФ)

 9.4.Обеспечивать своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования.

**10. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА**

**Работодатель обязуется:**

10.1.Создать необходимые условия для массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивной работы.

 10.2.Создать условия для занятий Работниками физической культурой и спортом на спортивных базах организации.

 10.3.Проводить организационную работу по массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни.

 10.4.Организовывать спортивные массовые мероприятия (Спартакиады, Дни здоровья, Турниры, смотры и др.).

**11. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ**

11.1.Работодатель включает представителей профсоюзного комитета в коллегиальные органы управления организацией (п.3 ст.16 Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ).

 11.2.Профсоюзный комитет осуществляет профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнения условий соглашений, настоящего коллективного договора. Работодатель обязан в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить профсоюзному комитету организации о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (ст.370 ТК РФ).

 11.3.Работодатель создаёт условия для участия представителей профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

 11.4.В целях самозащиты трудовых прав работник может отказаться от выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, а также отказаться от выполнения работы, которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью. На время отказа от указанной работы за работником сохраняются все права, предусмотренные ТК РФ, соглашениями, настоящим коллективным договором (ст.379, 380 ТК РФ).

 11.5.Работодатель и профсоюзный комитет создают комиссию по трудовым спорам и организуют её работу.

**12. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

 12.1.Работодатель и профсоюзный комитет строят свои взаимоотношения на принципах социального партнёрства в сфере труда, сотрудничества, уважения взаимных интересов и в соответствии с Конституцией РФ, Трудовым Кодексом Российской Федерации, федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и другими законодательными актами.

 12.2. Работодатель создаёт условия для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации, профсоюзного комитета (ст.337 ТК РФ).

**Работодатель обязуется:**

 -соблюдать права профсоюзной организации и её выборных органов, установленные законодательством и настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.58 ТК РФ);

 -не препятствовать представителям профсоюза посещать рабочие места, на которых работают члены данного профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективного договора, соглашений (ст.370 ТК РФ, ст.11 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

 -представлять профсоюзному комитету по его запросу не позднее двух недель со дня получения запроса бесплатно полную и достоверную информацию, предусмотренную ТК РФ, иными федеральными законами, учредительными документами организации, настоящим коллективным договором, соглашениями, в том числе по вопросам

 реорганизации или ликвидации организации

 введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда Работников

 подготовки и дополнительного профессионального образования Работников

 необходимым для ведения коллективных переговоров, заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

 -предоставить председателю профсоюзного комитета возможность участия в работе коллегиального руководящего органа организации с правом голоса (ст.53 ТК РФ);

 -расследовать и учитывать в организации все несчастные случаи, происшедшими с освобождёнными, штатными и не освобождёнными от основной работы профсоюзными работниками при выполнении ими своих профсоюзных обязанностей;

 -сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов. Работодатель обязуется ежемесячно и бесплатно одновременно с выплатой заработной платы Работникам перечислять членские профсоюзные взносы из заработной платы Работников - членов профсоюзов на расчётный счёт первичной профсоюзной организации в размере 1%от заработной платы.

 -Работодатель может перечислять на счёт профсоюза средства из заработной платы Работников, не являющихся членами профсоюза, но уполномочивших профсоюзный комитет представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ними отношений на условиях, установленных первичной профсоюзной организацией, в размере 0,5 % от их заработной платы по письменным заявлениям Работников;

 -освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счёт Работодателя членов профсоюзных органов, представителей первичной профсоюзной организации в комиссиях на время краткосрочной профсоюзной учёбы в соответствии с планом и сроками такой учёбы, утверждёнными профсоюзными органами;

 -освобождать членов профсоюзных органов, не освобождённых от основной работы, для участия в работе их органов (заседаниях советов, президиумов, съездах) с сохранением средней заработной платы;

 -Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа. членами которого они являются, а руководителя профсоюзного органа – без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа4

 -увольнение по инициативе Работодателя лиц, избиравшихся в состав профсоюзных органов, не допускается в течение 2-х лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев ст.81 ТК РФ п.1,6,7,8,11.

**13. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

 13.1.Настоящий коллективный договор заключён сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст.43ТК РФ).

 13.2.Коллективный договор сохраняет своё действие на весь в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, при реорганизации в форме преобразования.

 13.3.При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

 13.4.При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении прежнего на новый срок до 3 лет.

 13.5.При ликвидации организации коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст.43 ТК РФ).