

Территориальный орган
ТКУ РБЗН по Миякинскому
району
Зарегистрирован
03 октября 2023 года
Регистрационный № 24
И.И. Сакаев



«Согласован»

В Миякинской территориальной организации
Общероссийского профессионального союза
работников государственных учреждений и
общественного обслуживания Российской
Федерации

Регистрационный № 1

27.09.2023 г.

И.И. Сакаев



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района Миякинский район
Республики Башкортостан

на 2023-2025 годы

Представитель работодателя:

Представитель работников:



Директор МАОУ ДО «ДЮСШ» МР
Миякинский район РБ
Р.И. Хисамов

27.09.2023 г.

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ ДО «ДЮСШ» МР
Миякинский район РБ

А.Р. Минигулова
27.09.2023 г.

Утвержден на общем собрании
работников МАОУ ДО «ДЮСШ»
МР Миякинский район РБ
Протокол № 5 от 27.09.2023 г.

Миякинский район, 2023 г.

Содержание

		стр.
1.	Общие положения	3
2.	Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора	5
3.	Оплата труда	10
4.	Трудовой договор и обеспечение занятости	14
5.	Рабочее время и время отдыха	17
6.	Охрана труда и экологическая безопасность	21
7.	Условия и охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями	26
8.	Условия труда и социальная защита молодежи	27
9.	Дополнительные гарантии работникам предпенсионного возраста	29
10.	Социальные гарантии, компенсации и льготы	30
11.	Культурно-массовая и спортивно-оздоровительная работа	32
12.	Защита трудовых прав работников	32
13.	Обеспечение прав и гарантий деятельности первичной профсоюзной организации	32
14.	Заключительные положения	34
	Приложения к коллективному договору:	
15.	Приложение № 1 Правила внутреннего трудового распорядка.	35
16.	Приложение № 2 Положение об оказании материальной помощи работникам МАОУ ДО «ДЮСШ» МР Миякинский район РБ.	53
17.	Приложение № 3 Форма расчетного листка.	56
18.	Приложение № 4 Перечень профессий, согласно которым работники МАОУ ДО «ДЮСШ» МР Миякинский район РБ должны проходить предварительные и периодические (во время трудовой деятельности) медицинские осмотры.	57
19.	Приложение № 5 Перечень должностей работников МАОУ ДО «ДЮСШ» МР Миякинский район РБ, которым предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.	58
20.	Приложение № 6 Перечень защитных средств от воздействия вредных, опасных веществ и производственных факторов, подлежащих бесплатной выдаче работникам МАОУ ДО «ДЮСШ» МР Миякинский район РБ.	59
21.	Приложение № 7 Перечень рабочих мест, на которые необходима бесплатная выдача смывающих и обезвреживающих средств.	60
22.	Приложение № 8 План мероприятий улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней на 2023-2025 годы	61
23.	Приложение № 9 Положение о комиссии по трудовым спорам.	63
24.	Приложение № 10 Соглашение по охране труда на 2023 -2025 гг.	69

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее — Коллективный договор) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района Миякинский район Республики Башкортостан (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных, трудовых, профессиональных прав и 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

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

–Работодатель: Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района Миякинский район Республики Башкортостан в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя: директора Хисамова Рафиса Икрамовича.

–Работники в лице уполномоченного настоящим коллективным договором представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее ППО) Учреждения Минигуловой Альмиры Рабисовны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

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

1.6. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), изменении типа Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока его действия или до внесения в него изменений, дополнений.

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

1.8. Коллективный договор учреждения не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством. Условия коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с названными документами, недействительны и не подлежат применению.

1.9. Регистрация коллективного договора осуществляется после правовой экспертизы и регистрации в вышестоящем профсоюзном органе.

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

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности без созыва общего собрания работников в установленном законом порядке (ст.44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации, Республики Башкортостан и положениями

действующего коллективного договора.

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

1.13. В соответствии с действующим законодательством работодатель или лицо, его представляющее, несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение обязательств, принятых коллективным договором, не предоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия).

1.14. Работодатель обязуется, в течение 3-х рабочих дней после подписания, ознакомить с содержанием настоящего коллективного договора, изменениями и (или) дополнениями к нему всех Работников данного Работодателя, а также всех вновь поступающих Работников при их приеме на работу (до подписания трудового договора), обеспечивать доступность и гласность содержания настоящего коллективного договора и информации о выполнении условий коллективного договора (посредством проведения собраний, конференций, отчетов представителей сторон) (ст. 68 ТК РФ).

1.15. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже двух раз в год.

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует три года.

1.17. Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.18. Работодатель по письменному заявлению Работников, являющихся членами профсоюза, перечисляет ежемесячно одновременно с выплатой заработной платы бесплатно на счет ППО (через бухгалтерию Учреждения) денежные средства на условиях и в размерах, установленных ППО.

1.19. Если вступление в силу настоящего коллективного договора (изменений и (или) дополнений к нему, его отдельных положений) может повлечь изменение определенных сторонами условий трудовых договоров 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.

1.20. Для ведения коллективных переговоров по подготовке, заключению, дополнению и (или) изменению коллективного договора и контроля за его выполнением образуется комиссия, деятельность которой осуществляется в соответствии с положениями «О Комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта, заключению и организации контроля за выполнением коллективного договора» и «О порядке ведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора (внесению изменений и (или) дополнений).

1.21. Работодатель и Работники признают ППО Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района Миякинский район Республики Башкортостан Миякинской территориальной организации Общероссийского профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации в лице профсоюзного комитета и председателя первичной профсоюзной организации единственным представителем интересов Работников — членов профсоюза, а при проведении 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.

1.22. Настоящий коллективный договор разработан с учетом положений Республиканского соглашения между Республиканским союзом «Федерация профсоюзов Республики Башкортостан», объединениями работодателей Республики Башкортостан и Правительством Республики Башкортостан на 2023-2025 гг. (далее— Республиканское соглашение).

1.23. К настоящему коллективному договору прилагаются локальные акты учреждения, которые являются неотъемлемой частью коллективного договора. Изменение и дополнение приложений производятся в порядке, установленном ТК РФ для заключения коллективного договора.

2. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО И КООРДИНАЦИЯ ДЕЙСТВИЙ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2. Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых правоотношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3. Обеспечивать участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социальные, трудовые, профессиональные права и интересы работников.

2.1.4. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон, предотвращения коллективных трудовых споров и социальной напряженности в коллективе работников.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, выполнять условия коллективного договора и соглашений, трудовых договоров.

2.2.2. Обеспечить учет мнения представительного органа Работников при принятии локальных нормативных актов, при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями.

2.2.3. Принимать локальные нормативные акты по согласованию с представительным органом Работников в случаях, предусмотренных коллективным договором, соглашениями.

2.2.4. Добиваться стабильной деятельности Учреждения, повышения культуры производства, дисциплины труда, уровня оплаты труда Работников, их профессионализма, не допускать случаев снижения размера оплаты труда, тарифных ставок (окладов) и расценок нижеустановленных.

2.2.5. Предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором.

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

2.2.7. Создавать условия для роста производительности труда и освоения передового опыта, достижений науки и техники.

2.2.8. Создавать условия для обеспечения полной занятости Работников.

2.2.9. Обеспечить подготовку и дополнительное профессиональное образование, а также прохождение Работниками независимой оценки квалификации.

2.2.10. Информировать Работников не реже двух раз в год, в том числе на конференциях (собраниях), их представителей о выполнении коллективного договора, соглашений, о результатах финансово-экономической деятельности организации, представляют Сторонам информацию о предстоящей реорганизации, реформировании, перепрофилировании или ликвидации организации.

2.2.11. Представлять Профсоюзному комитету бесплатно полную и достоверную информацию:

- не позднее двух недель со дня получения соответствующего запроса для ведения коллективных переговоров;

- не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса для контроля за выполнением коллективного договора, соглашения;

- по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников;

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

- о введении технологических изменений, которые влекут за собой изменение условий труда Работников не позднее, чем за два месяца;

- о профессиональной подготовке и дополнительном профессиональном образовании Работников;

- об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, существующие риски повреждения здоровья, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов;

- о результатах производственно — хозяйственной деятельности, инвестиционной политике;

- об изменении показателей развития производства, норм и нормативов, технологий ит.п.;

- о назначении (заключении трудовых договоров и прекращении трудовых договоров) с руководителем и заместителем руководителя Учреждения;

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

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

- о формировании и расходовании фонда оплаты труда, системах оплаты труда, формы статистической отчетности и аналитические документы, обоснования проведения мероприятий, влекущих массовое увольнение работников, в порядке и объеме, установленном коллективным договором;

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

2.2.12. Создавать условия, обеспечивающие деятельность ППО и Профсоюзного комитета в соответствии с трудовым законодательством, соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2.13. 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.

2.2.14. Создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении Учреждением, в формах:

2.2.15. учета мнения Профсоюзного комитета или согласования с Профсоюзным комитетом локальных нормативных актов в случаях, предусмотренных ТК РФ, а также настоящим коллективным договором;

2.2.16. обязательного участия Профсоюзного комитета в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе Работодателя и высвобождением Работников;

2.2.17. проведения с Профсоюзным комитетом консультаций по вопросам принятия локальных нормативных актов;

2.2.18. предоставления информации по вопросам, непосредственно затрагивающим права и законные интересы Работников, в том числе о средней и минимальной заработной плате Работников, ее индексации и т.д.;

2.2.19. обсуждения с Профсоюзным комитетом вопросов о работе Учреждения, внесения предложений по ее совершенствованию;

2.2.20. обсуждения с Профсоюзным комитетом планов социально-экономического развития Учреждения;

2.2.21. освобождения Работников от работы для участия в ведении коллективных переговоров по разработке и заключению коллективного договора, его принятии (на общем собрании (конференции)) Работников и (или) его изменении, дополнении, в работе комиссии по трудовым спорам (далее — КТС) и других случаях, установленных законодательством, коллективным договором, соглашениями.

2.3. Профсоюзный комитет обязуется:

2.3.1. Способствовать устойчивой деятельности Работодателя присущими профсоюзам методами, в т.ч. посредством возобновления, организации и развития, совместно с Работодателем, экономического трудового соревнования Работников, повышением эффективности их труда.

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

2.3.3. 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.

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

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений.

2.3.6. Представлять и защищать социально-трудовые права и законные интересы Работников в органах государственной власти, органах местного самоуправления, в органах государственного контроля (надзора), ведомственного контроля, органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

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

труда.

2.3.8. Способствовать доведению Работодателем до Работников полной и достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая результаты специальной оценки условий труда, полагающихся компенсациях, льготах либо ограничениях.

2.3.9. Участвовать в формировании систем и форм оплаты труда, вносить предложения Работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управлению Учреждением, 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.

2.3.10. Предлагать меры по социально-экономической защите Работников, в том числе высвобождаемых в результате реорганизации, сокращения численности или штатов Работников, ликвидации Работодателя, простоя, изменения определенных 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, сокращением численности или штата Работников.

2.3.11. Инициировать создание КТС Работодателя, с утверждением профкомом кандидатур представителей Работников в КТС с последующим их утверждением на общем собрании Работников.

2.3.12. В случае задержки выплаты заработной платы Работникам принимать меры по принудительному взысканию задолженности по заработной плате через КТС данного Работодателя, а в случае угрозы введения процедур банкротства, и в судебном порядке.

2.3.13. Осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе, контроль за соблюдением правил охраны труда и окружающей среды.

2.3.14. Добиваться роста реальной заработной платы и повышения ее доли в себестоимости работ и услуг. Способствовать созданию благоприятных условий для повышения жизненного уровня Работников и членов их семей.

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

2.4. Работники обязуются:

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

2.4.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда.

2.4.3. Выполнять установленные нормы труда.

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

2.4.5. Способствовать сохранению благоприятной трудовой атмосферы в коллективе, уважать права друг друга.

2.4.6. Не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба Работодателю, его репутации.

2.4.7. Незамедлительно сообщить Работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя).

2.4.8.Содержать свое рабочее место, оборудование, приспособления и передавать сменяющему Работнику в порядке, чистоте и исправном состоянии.

2.5. Работодатель имеет право:

2.5.1.Поощрять Работников за добросовестный эффективный труд.

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

2.5.3.Принимать локальные нормативные акты.

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

2.5.5.В соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ТК РФ, иными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Республики Башкортостан, соглашениями и коллективным договором, Уставом отраслевого профсоюза Профсоюзный комитет имеет право:

2.5.6.получать необходимую информацию от Работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам в соответствии с трудовым законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями;

2.5.7.свободно распространять информацию о своей деятельности;

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

2.6. Работник имеет право на:

2.6.1. Заключение, изменение и прекращение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами.

2.6.2. Предоставление работы, обусловленной трудовым договором.

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

2.6.4. Своевременное и в полном объеме получение заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы не ниже уровня, установленного трудовым законодательством коллективным договором, соглашениями.

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

2.6.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, результатах специальной оценки условий труда.

2.6.7. Дополнительное профессиональное образование.

2.6.8. Участие в управлении Учреждением, в том числе через своих представителей в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями и уставом Работодателя формах.

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

2.6.10. Возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, в т.ч. морального вреда, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

2.6.11. Ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через Профсоюзный комитет (ППО), а также на информацию о выполнении коллективного договора.

2.6.12. Защиту своих индивидуальных и коллективных трудовых прав, свобод и законных

интересов всеми способами, не запрещенными законом.

2.6.13. Внесение предложений по совершенствованию и рационализации производственного процесса, по снижению непроизводительных затрат, по улучшению качества продукции, и ее конкурентоспособность.

3. ОПЛАТА ТРУДА

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

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Обеспечивать месячную заработную плату Работникам, полностью отработавшим за этот период норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), в размере не ниже минимального размера оплаты труда.

3.1.2. Оплачивать труд Работников в соответствии с Положением об оплате труда работников МАОУ ДО «ДЮСШ» МР Миякинский район РБ, устанавливающим размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) не ниже минимального размера оплаты труда, которое принимается Работодателем с учетом мнения Профсоюзного комитета (*см. 135, 143 ТК РФ*).

3.1.3. Производить начисление и выплату стимулирующих выплат (доплат и надбавок стимулирующего характера, премий и иных поощрительных выплат) согласно Положению о порядке и условиях установления выплат стимулирующего характера работника МАОУ ДО «ДЮСШ» МР Миякинский район РБ, принятому с учетом мнения Профсоюзного комитета.

3.1.4. В соответствии с Республиканским соглашением (*пункты. 3.7 — 3.15*):

–Обеспечивать в рамках коллективно-договорного регулирования индексацию заработной платы, в том числе задержанной, в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Размер индексации устанавливается отраслевыми соглашениями всех уровней.

Конкретный порядок индексации определяется коллективным договором.

–Обеспечивать в составе заработной платы Работников Учреждения оклады (должностные оклады), ставки заработной платы с учетом Единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, утверждаемых на очередной год Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений.

–Обеспечивать своевременную выплату заработной платы, не допускать применения «теневых» схем оплаты труда.

–Обеспечивать безусловное соблюдение норм трудового законодательства в вопросах регулирования оплаты труда и трудовых правоотношений.

3.1.5. 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 одной сто пятидесятой) действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины Работодателя

3.1.6. Сохранять за Работником средний заработок на весь период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней (*см.142 ТК РФ*), в период приостановления работы Работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем

месте;

3.1.7. При отсутствии (недостатке) средств на текущем счете Учреждения, но при наличии валютных средств в обязательном порядке использовать эти средства целевым назначением на погашение задолженности по заработной плате;

3.1.8. Задолженность по заработной плате за предыдущие периоды (при недостаточности средств на счете) выплачивать в соответствии с согласованными с Профсоюзным комитетом сроками погашения;

3.1.9. Выплачивать заработную плату в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). По письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. В соответствии с коллективным договором или трудовым договором по письменному заявлению Работника оплата труда может производиться и в иных формах, не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы продуктами, товарами и услугами, пригодными для Работника (или) членов его семьи по ценам не выше рыночных (*ст. 131 ТК РФ*);

3.1.10. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца, за фактически отработанное время на основании табеля учета рабочего времени, не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Сроки выплаты заработной платы: за первую половину месяца – 22-го числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 7 числа следующего месяца. Порядок выплаты – безналичный путем перечисления на счет в банке по заявлению работника.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (*ст. 136 ТК РФ*).

3.1.11. Выплачивать заработную плату в кассе Работодателя, либо перечислять заработную плату в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором, а также заменять кредитную организации, в которую должна быть переведена заработная плата, в случае письменного заявления Работника об изменении реквизитов для перевода заработной платы, предъявленного не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

3.1.12. Нести расходы, связанные с перечислением средств на счет Работника.

3.1.13. 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.

3.1.14. Для инвалидов I, II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю. Инвалидам III группы — рабочая неделя устанавливается в соответствии с указанным в медико-социальной экспертизе количеством часов работы в неделю.

3.1.15. Оплату труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производить в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.1.16. Предоставлять Работникам при направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами,

трудовым договором.

3.1.17. Производить оплату отпуска не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска (ст. 136 ТК РФ). В случае не своевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо если Работник был предупрежден 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.

3.1.18. Производить доплату за совмещение профессий (должностей), расширение зоны обслуживания, увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором в размере, установленном по соглашению между Работником и Работодателем с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

3.1.19. Устанавливать надбавки в размере не менее 35 % тарифной ставки (оклада) за квалификационную категорию педагогическим работникам.

3.1.20. Квалификационная категория, присвоенная педагогическому работнику по должности «учитель» (физической культуры), учитывается в течение срока ее действия при установлении оплаты труда по должности «тренер-преподаватель».

3.1.21. Производить доплату за каждый час работы в ночную смену в размере 20% тарифной ставки (оклада).

3.1.22. Сохранять среднюю заработную плату и место работы за Работником, проходящим обучение, переквалификацию, повышающим свой профессиональный уровень по направлению Учреждения, на весь срок обучения.

3.1.23. Сохранять среднюю заработную плату за Работником на все рабочее время, затрачиваемое на прохождение обязательных периодических медицинских осмотров.

3.1.24. Освобождать от работы с сохранением среднего заработка беременных женщин для прохождения обязательных медицинских обследований.

3.1.25. Сверхурочная работа оплачивается с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

3.1.26. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере с учетом компенсационных и стимулирующих выплат:

–работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере двойной дневной или часовой тарифной ставки с учетом компенсационных и стимулирующих выплат;

–работникам, получающим оклад (должностной оклад), - в размере одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) с учетом компенсационных и стимулирующих выплат сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

3.1.27. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не

подлежит. При наличии в календарном месяце нерабочих праздничных дней не снижать заработную плату Работникам, получающим оклад (должностной оклад).

3.1.28. 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 оплачивать в размере 2/3 тарифной ставки (оклада) (ст. 157 ТК РФ).

3.1.29. Введение, замену и пересмотр норм труда производить по согласованию с Профсоюзным комитетом по мере совершенствования и (или) внедрения новой техники, технологии и проведения иных мероприятий, обеспечивающих рост производительности труда.

3.1.30. О введении новых норм труда Работники должны быть извещены не позднее, чем за 2 месяца.

3.1.31. Установленные нормы труда не могут быть пересмотрены по решению Работодателя ранее предусмотренного срока, если они перевыполняются за счет применения Работниками каких-либо приспособлений, рациональных приемов, сноровки, навыков, высокой квалификации, профессионального опыта.

3.1.32. Устанавливать соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме размер компенсации за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику, а также возмещения расходов, связанных с их использованием в случае использования Работником с согласия или ведома Работодателя и в его интересах личного имущества Работника.

3.1.33. Ставить в известность Работника об изменении определенных сторонами условий трудового договора, в случаях, когда изменение таких условий в соответствии с трудовым законодательством допускается в одностороннем порядке, не позднее, чем за два месяца.

3.1.34. С письменного согласия Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оформленного путем заключения отдельного соглашения к трудовому договору, часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, которая превышает минимальную продолжительность данного отпуска, может заменять денежной компенсацией в размерах не ниже среднего дневного заработка за каждый день неиспользованного отпуска.

3.1.35. Производить увеличение (индексацию) тарифной ставки (оклада) в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (ст. 134 ТК РФ).

3.1.36. Работника, нуждающегося в переводе на другую работу в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с его письменного согласия Работодатель обязан перевести на другую имеющуюся у Работодателя работу, не противопоказанную Работнику по состоянию здоровья.

При этом Работнику Работодатель обязан предлагать всю имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья, как в данной местности, так и в других местностях.

3.1.37. Если Работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев, отказывается от перевода либо соответствующая работа у Работодателя отсутствует, то Работодатель обязан на весь указанный в медицинском заключении 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).

3.1.38. Оплата труда педагогических работников в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, не зависящим от самого работника, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей отмене учебных занятий (образовательного процесса).

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

4.1. В соответствии с трудовым законодательством регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений может осуществляться путем заключения, изменения, дополнения Работниками и Работодателями коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров.

4.2. Типовые формы трудовых договоров для различных категорий Работников утверждаются Работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.

4.3. Работодатель обязуется:

4.3.1. Заключать трудовой договор для выполнения работы, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок.

4.3.2. Срочные трудовые договоры заключать с принимаемыми вновь Работниками только в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, и только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

4.3.3. Своевременно и в полном объеме информирует органы службы занятости о наличии вакантных рабочих мест, введении режимов неполного рабочего дня или неполной рабочей недели, временной приостановке работы.

4.3.4. Обеспечивает постепенное замещение иностранных работников, занимающих рабочие места, гражданами Российской Федерации.

4.3.5. Выполнять условия заключённых трудовых договоров.

4.3.6. Изменять определенные сторонами условия трудового договора, в том числе осуществлять перевод на другую работу, только по соглашению сторон трудового договора, заключаемому в письменной форме, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

4.3.7. Рассматривать все вопросы, связанные с ликвидацией Работодателя, его подразделений, изменением формы собственности или организационно-правовой формы, полного или частичного приостановления производства (работы) и др., влекущие за собой сокращение рабочих мест или ухудшение условий труда с участием Профсоюзного комитета.

4.3.8. При принятии решения о сокращении численности или штата Работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ в письменной форме сообщать Профсоюзному комитету не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата Работников Учреждения может привести к массовому увольнению Работников соответственно не позднее, чем за 3 три месяца (ст. 82 ТК РФ, п. 2, ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», п. 2 ст. 14 Закона Республики Башкортостан «О профессиональных союзах»).

4.3.9. При угрозе массовых увольнений с учетом мнения выборного органа ППО принимать меры, предусмотренные ТК РФ, иными федеральными законами, настоящим коллективным договором, соглашениями (ст.180 ТК РФ).

4.3.10. Устанавливать формы подготовки и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом мнения представительного органа Работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.3.11. Создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования Работникам, проходящим подготовку, предоставлять им гарантии, установленные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.3.12. Разрабатывать совместно с Профсоюзным комитетом программы (планы) обеспечения занятости и меры по социальной защите Работников, высвобождаемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов производства, ухудшения финансово-экономического положения Учреждения, сокращения численности или штата Работников.

4.3.13. Представлять в Профсоюзный комитет не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, проекты приказов о сокращении численности штата Работников; план-график высвобождения Работников с разбивкой по месяцам; список сокращаемых должностей и Работников, подлежащих увольнению; перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства; сведения о Работниках, имеющих более высокую производительность труда и квалификацию, имеющих преимущества оставления на работе, а также Работников, в отношении которых установлен запрет на увольнение по данному основанию.

4.3.14. В целях обеспечения соблюдения прав и гарантий, предоставленных высвобождаемым Работникам с учетом предоставленных им льгот, ограничений и преимуществ, учитываемых при увольнении принимать решения об увольнении (помимо соблюдения порядка, установленного ТК РФ) с учетом мнения комиссии, создаваемой на паритетной основе из представителей Работников и Работодателей.

4.3.15. При принятии решения о возможном расторжении трудового договора в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником, являющимся членом профессионального союза направлять в выборный орган ППО проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения.

4.3.16. Обеспечить установленный ст. 373 ТК РФ порядок учета мотивированного мнения профкома при расторжении трудового договора по инициативе Работодателя.

4.3.17. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штатов 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:

- проработавшие в Учреждения свыше 5 лет;
- работники за 5 лет до наступления пенсионного возраста;
- многодетные матери (отцы); (ст. 179 ТК РФ).

4.3.18. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ с Работником — членом профсоюза, производить с предварительного письменного согласия выборного органа ППО соответствующего профсоюза, членом которого является данный Работник (ч. 2 ст. 82 ТК РФ).

4.3.19. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 части первой статьи 81 ТК РФ по инициативе Работодателя с руководителем (его заместителями) выборного коллегиального органа ППО, выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций

структурных подразделений организаций, не освобожденных от основной работы, а также с руководителем выборного органа ППО и его заместителями в течение двух лет после окончания срока их полномочий допускается только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа этой ППО (ч. 4 ст. 8, ч. 1 ст. 374 ТК РФ);

4.3.20. Увольнение Работников по основанию, предусмотренному пунктом 5 части первой статьи 81 ТК РФ допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения только с учетом мотивированного мнения соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

4.3.21. В случае угрозы массового высвобождения Работников, Работодатель обязан:

- отказаться от привлечения Работников к сверхурочным работам (или сократить их количество), работам в выходные и праздничные нерабочие дни (кроме организаций, где невозможна приостановка производства);
- приостанавливать найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые Работники;
- ограничить использование иностранной рабочей силы;
- отказаться от услуг субподрядчиков для выполнения работ, которые могут быть выполнены Работниками данного Работодателя;
- переводить Работников с их согласия на другую работу;
- направлять Работников, подлежащих высвобождению на переобучение; вводить в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени при условии его продолжительности не менее половины нормы рабочего времени по согласованию с Профсоюзным комитетом с Работником с предупреждением об этом Работников не позднее, чем за два месяца.

4.3.22. Заключать с Работниками договоры о подготовке и дополнительном профессиональном образовании (в т.ч. без отрыва от производства).

4.3.23. Предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по пунктам 1, 2, 3 «а» части первой статьи 81 ТК РФ, 2 часа в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

4.3.24. Предоставлять высвобождаемым Работникам возможность переобучения новым профессиям до наступления срока расторжения трудового договора, а также другие материальные и социальные льготы, превышающие установленные законодательством, соглашениями.

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

4.3.26. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе Работодателя (за исключением изменения трудовой функции Работника) в порядке, установленном ТК РФ.

4.3.27. Если Работник не согласен работать в новых условиях, а также в иных случаях, установленных ТК РФ, Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом 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.

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

4.3.29. Продолжительность рабочего времени конкретных Работников, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 3 или 4 степени или опасным условиям труда, которым трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени *ст. 92 ТК РФ*) устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

4.4. Профсоюзный комитет обязуется:

4.4.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также выполнением условий настоящего коллективного договора, соглашений.

4.4.2. Инициировать образование КТС в Учреждения и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных и принципиальных представителей профсоюзной Учреждения.

4.4.3. Представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение (согласие) при расторжении трудовых договоров с Работниками - членами профсоюза (*ст. 373 ТК РФ*) и принятии локальных нормативных актов Работодателя, участвовать в урегулировании разногласий с Работодателем в случае несогласия с решением Работодателя.

4.4.4. Обеспечивать защиту прав и представительство законных интересов Работников — членов профсоюза в суде, КТС, при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров, урегулировании разногласий путем непосредственных переговоров с Работодателем.

4.4.5. Участвовать в разработке Работодателем мероприятий по обеспечению полной занятости и сохранению рабочих мест в Учреждения.

4.4.6. Предпринимать предусмотренные трудовым законодательством, настоящим коллективным договором, соглашениями меры по предотвращению массовых увольнений Работников.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Нормальная продолжительность рабочего времени работников учреждения составляет:

- 36 часов в неделю для женщин, с 9.00 до 17.12, перерыв с 13.00 до 14.00.
- 40 часов в неделю для мужчин, с 9.00 до 18.00, перерыв с 13.00 до 14.00.

5.2. Для работников устанавливается:

- пятидневная непрерывная рабочая неделя с двумя выходными днями в неделю — суббота, воскресенье;
- шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю — понедельник;
- шестидневная непрерывная рабочая неделя с одним выходным днем в неделю — воскресенье.

5.3. Продолжительность рабочей недели, ежедневной работы определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1) и режимом рабочего времени работников (*ст.ст. 100, 104 ТК РФ*).

5.4. Привлечение Работника к сверхурочной работе производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя. Привлечение Работников к сверхурочным без их письменного согласия и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных *ст. 99 ТК РФ*.

5.5. При этом продолжительность сверхурочных работ не должна превышать для каждого

Работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год (*ст. 99 ТК РФ*).

5.6. Работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации (*ст. 92 ТК РФ*).

5.7. Продолжительность рабочего времени конкретного Работника, занятого на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, которому трудовым законодательством установлена сокращенная продолжительность рабочего времени (*ст. 92 ТК РФ*) устанавливается трудовым договором на основании отраслевого (межотраслевого) соглашения и настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

5.8. Привлечение Работника к работе в установленный день отдыха производится на основании письменного приказа (распоряжения) Работодателя. Привлечение Работника к работе в выходной и праздничный нерабочий день без письменного согласия Работника и без учета мнения Профсоюзного комитета допускается лишь в случаях, установленных ст. 113 ТК РФ.

5.9. Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (или по согласованию) профкома. Руководитель должен ознакомить в письменном виде педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год.

5.10. В случае изменения объема учебной нагрузки на новый учебный год руководитель обязан письменно уведомить педагогического работника не позднее, чем за два месяца до момента изменения учебной нагрузки и внести соответствующие изменения в трудовой договор с работником (дополнительное соглашение к трудовому договору).

5.11. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев, указанных в п.14 настоящего раздела.

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

5.13. Предоставление преподавательской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же Учреждении (включая руководителей), а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения профкома и при условии, если тренеры-преподаватели, для которых Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

5.14. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим тренерам-преподавателям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

5.15. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе

руководителя учреждения, возможны только:

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

5.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических работников.

5.17. Стороны установили, что безусловное право на неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю, помимо лиц, которым такое право предоставлено трудовым законодательством, имеют также следующие категории Работников: инвалиды I, II группы; работники, занятые на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации.

5.18. Накануне праздничных нерабочих дней продолжительность работы сокращается как при пятидневной, так и при шестидневной рабочей неделе: на один час для всех Работников (*см. 95 ТК РФ*);

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

5.20. Время предоставления перерыва для отдыха и питания предоставляемого Работникам в течение рабочего дня (смены) и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем. (Приложение № 1) (*см. 108 ТК РФ*).

5.21. Работодатель предоставляет Работникам, работающим на открытом воздухе, в холодное время года (ниже -15°) перерывы для обогрева 15 минут через каждые 2 часа работы. Такие перерывы включаются в рабочее время и подлежат оплате (*см. 109 ТК РФ*).

5.22. Работодатель предоставляет Работникам ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней (*см. 115 ТК РФ*).

5.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 дня.

5.24. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются:

- Работникам, имеющим стаж работы в Учреждения свыше 10 лет продолжительностью 2 рабочих дня (если у работника в течение года не было периодов нетрудоспособности);
- Работникам с ненормированным рабочим днем продолжительностью, указанной в Приложении №14.

5.25. Стороны договорились, что ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются Работникам сверх ежегодного оплачиваемого отпуска.

5.26. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха работников. График отпусков доводится до сведения всех работников.

5.27. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться с согласия работника и профкома.

5.28. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника.

5.29. По соглашению сторон трудового договора, а также при наличии финансовых возможностей денежные суммы, приходящиеся на часть неиспользованного отпуска, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск.

5.30. Работодатель обязуется о времени начала отпуска известить Работника не позднее, чем за две недели до его начала (*ст. 123 ТК РФ*).

5.31. В случае предоставления педагогическим работникам ежегодного отпуска за первый год работы до истечения шести месяцев работы его продолжительность соответствует установленной для этих должностей продолжительности отпуска и оплачиваться в полном объеме.

5.32. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени допускается только в случае выплаты денежной компенсации при увольнении работника. Педагогическим работникам, проработавшим в учебном году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.33. Преимущественное право на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время, помимо категорий Работников, установленных ТК РФ, иными федеральными законами пользуются следующие категории Работников: педагогические работники, матери 2 и более детей младше 12 лет, работники, совмещающие обучение в образовательном учреждении (по соглашению с работодателем, *ст. 177 ТК РФ*).

5.34. Супругам, работающим в Учреждения, 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.

5.35. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом продолжительность одной из них не может быть менее 14 календарных дней (*ст. 125 ТК РФ*).

5.36. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий Работника в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска, а также в иных случаях, установленных трудовым законодательством, локальными нормативными актами Работодателя (*ст. 124 ТК РФ*).

5.37. Если Работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо Работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то Работодатель по письменному заявлению Работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с Работником. (*ст. 124 ТК РФ*).

5.38. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (*ст. 127 ТК РФ*).

5.39. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются по письменному заявлению Работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность таких отпусков определяется по соглашению между Работником и Работодателем (*ст. 128 ТК РФ*).

5.40. В ряде случаев, установленных ТК РФ, Работодатель обязан предоставить Работнику отпуск без сохранения заработной платы на основании его личного заявления, в частности:

- ветеранам боевых действий — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), — до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам — до 60 календарных дней в году;
- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноким матерям (отцам), воспитывающим ребенка в возрасте до четырнадцати лет - 14 календарных дней;

- супругам (а также родителям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с ее прохождением, – до 14 календарных дней в году.

5.41. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (*ст. 263 ТК РФ*).

5.42. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем и в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6. ОХРАНА ТРУДА И ЭКОЛОГИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ

6.1. Работодатель обязан обеспечить создание и функционирование системы управления охраной труда в Учреждения.

6.2. Обеспечение функционирования системы управления охраной труда осуществляется Работодателем в соответствии с государственной политикой в области охраны труда, с обязательным условием соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, экологической безопасности, санитарно-гигиенического благополучия Работника.

6.3. Контроль за выполнением мероприятий по охране труда осуществляют: от Работодателя – Работник, назначенный ответственным за охрану труда в Учреждении, от профсоюзного комитета – член профсоюзного комитета, выбранный на собрании ППО.

6.4. Работодатель обязуется:

6.4.1. Разработать, и после согласования с ППО, утвердить план мероприятий по охране труда, охране окружающей среды, предусматривающий:

- вывод из эксплуатации травмоопасного оборудования, машин и механизмов;
- сокращение тяжелого физического труда, особенно для женщин;
- улучшение условий и охраны труда работающих в т.ч. женщин и подростков;
- санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение Работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- улучшение экологической обстановки;
- обеспечение приоритета финансирования соглашения по охране труда и соответствующих

мероприятий, предусмотренных коллективным договором.

- обеспечение Работников средствами индивидуальной и коллективной защиты и контроль за правильностью их применения.

- обеспечение административно-общественного контроля за состоянием условий и охраны труда и безопасности работ на участках, производствах и в подразделениях Учреждения.

- создание на паритетной основе из представителей Работодателя и ППО комиссии по охране труда;

- финансирование и создание условий для работы комиссии по охране труда, в т.ч. обеспечение необходимой нормативно-технической документацией, организация обучения членов комиссии по охране труда, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза за счет собственных средств;

- обеспечение беспрепятственного допуска правовых и технических инспекторов труда профсоюзов в целях проведения проверок соблюдения условий и охраны труда и представление информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий.

6.4.2. Выделять средства на мероприятия по охране труда в размерах, предусмотренных законодательством, а также коллективным договором и соглашением.

6.4.3. Стороны исходят из того, что ППО пользуется правом на участие в любых государственных экспертизах на соответствие новой технологии требованиям охраны труда, а также на проведение независимой экспертизы условий труда с целью выявления их влияния на работоспособность (здоровье) Работника. Для этого стороны вправе привлекать техническую инспекцию труда профсоюзов и другие специализированные Учреждения или соответствующих специалистов за счет средств Работодателя.

6.4.4. Заключение независимой экспертизы, проведенной технической инспекцией труда профсоюза, является обязательным для исполнения Работодателем.

6.4.5. Разрабатывать и по согласованию с ППО утверждать Правила и Инструкции по охране труда.

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

6.4.7. Запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, стажировку, обучение и проверку знаний требований охраны труда.

6.4.8. Организовать проведение обязательных при приеме на работу и периодических медицинских осмотров за счет собственных средств, а также внеочередных медицинских осмотров Работников по их просьбе в соответствии с медицинским заключением (Приложение № 4) в рабочее время с сохранением за Работниками на период прохождения медосмотра среднего заработка и места работы (должности). Предоставить работникам, проходящим ежегодный периодический медосмотр во внерабочее время (инструкторы по спорту, медицинские сестры по бассейну, старший кассир, кассир, гардеробщики) один день отдыха, который ежегодно устанавливается приказом Руководителя Учреждения.

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

6.4.9. Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п. 6.4.9, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере

охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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

6.4.11. Освободить Работника от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (соглашаются) с Работодателем.

6.4.12. Обеспечить Работников сертифицированными спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты (далее — СИЗ) в соответствии с установленными нормами. Организовать проведение стирки, химчистки, сушки и ремонта СИЗ, для чего создать обменный фонд или выдавать дежурную спецодежду на время ее стирки и химчистки.

6.4.13. Обеспечить Работников СИЗ согласно списку (перечню) (Приложение № 6). Перечень профессий Работников, получающих бесплатно спецодежду, спецобувь и другие СИЗ, утверждается Работодателем по согласованию с выборным органом ППО.

6.4.14. Проводить специальную оценку условий труда (далее — СОУТ) с обязательным участием представителей ППО и уполномоченных лиц по охране труда профсоюза.

6.4.15. Разрабатывать и устанавливать совместно с выборным органом ППО дополнительные гарантии и компенсации, в том числе доплаты сверх предусмотренных трудовым законодательством Работникам, занятым на работах с вредными (опасными) или особыми условиями труда.

6.4.16. Участвовать в создании на паритетной основе совместно с ППО комиссий по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, урегулированию разногласий и в заседаниях КТС при рассмотрении трудовых споров, в т.ч. связанных с нарушением законодательства об охране труда, не выполнением обязательств, установленных коллективным договором, соглашениями и др.

6.4.17. Возмещать вред, причиненный Работнику в результате несчастного случая или профессионального заболевания при исполнении им своих трудовых обязанностей, производить в размерах, сверх установленных действующим законодательством:

- при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы — 10 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности II группы — 5 годовых средних заработков;

- при установлении инвалидности III группы — 1 годовой средний заработок;

- при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев — 0,5 годового среднего заработка;

- при получении профессионального заболевания — 1 годовой средний заработок;

- возмещение фактических расходов на погребение в случае смерти Работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие трудового увечья либо профессионального заболевания.

6.4.18. Создают в организациях за счет собственных средств рабочие места для трудоустройства инвалидов, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание либо иное повреждение здоровья, связанное с исполнением работниками трудовых обязанностей, и

имеющих в соответствии с индивидуальными программами реабилитации рекомендации к труду.

6.4.19. Обеспечить полноправное участие ППО, технической инспекции труда профсоюзов, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза в расследовании всех несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.20. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) по охране труда профсоюза и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также освобождать их от работы с сохранением средней заработной платы и места работы на время обучения и выполнения ими общественных обязанностей.

6.4.21. Предоставить уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда профсоюза свободное от работы время для выполнения возложенных на них обязанностей не менее 2-х часов рабочего времени в неделю с оплатой за счет средств Учреждения в размере среднего заработка.

6.4.22. Обеспечить совместно с профсоюзным комитетом обучение и проверку знаний по охране труда уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда профсоюза, с выдачей соответствующего удостоверения.

6.4.23. Проводить в установленные сроки освидетельствование опасных производственных объектов на предмет их дальнейшей безопасной эксплуатации с участием органов государственного надзора и общественного контроля.

6.4.24. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

6.4.25. исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых работах, работах с вредными (или) опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (*Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. № 163*).

6.4.26. Регулярно (ежеквартально) рассматривать на совместных заседаниях с ППО вопросы выполнения соглашения по охране труда, состояния охраны труда в Учреждении и информировать Работников о принимаемых мерах в этой области; обеспечивать Работников полной и достоверной информацией об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

6.4.27. Обеспечить указание в трудовых договорах наименования должностей, профессий или специальности в соответствии с наименованием и требованиями, указанными в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, а также квалификационные требования или требования профессиональных стандартов, которым должны они соответствовать, если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по этим должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений.

6.4.28. Обеспечить включение в трудовой договор обязательных условий о гарантиях и компенсациях за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если Работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте.

6.4.29. Обеспечить выполнение ежегодного плана мероприятий по подготовке Учреждения к работе в осенне-зимний период к 15 сентября текущего года.

6.4.30. Обеспечить выполнение плана мероприятий по охране окружающей среды.

6.4.31. Проводить экологические субботники.

6.4.32. Проводить месячник охраны труда в целях усиления работы по улучшению условий

и охраны труда Работников, сокращению количества несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4.33. Организовать обучение членов комиссии по проведению специальной оценки условий труда.

6.4.34. Обеспечить проведение профилактических мероприятий, направленных на изменение отношений к проблеме ВИЧ и поведения каждого Работника, в том числе через информирование и просвещение.

6.4.35. Не допускать дискриминацию ВИЧ-инфицированных Работников.

6.4.36. Оказывать поддержку ВИЧ-инфицированным Работникам путем предоставления в соответствии с законодательством необходимых условий для консультирования, добровольного тестирования, а также лечения сопутствующих инфекций и доступа к антиретровирусному лечению.

6.5. Профсоюзный комитет обязуется:

6.5.1. Представлять интересы пострадавших Работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы Работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве.

6.5.2. Готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы на предприятии.

6.5.3. Контролировать расходование средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление Работников и членов их семей.

6.5.4. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в Учреждении по вопросам охраны труда.

6.5.5. Контролировать исполнение законодательства о возмещении вреда Работникам (а также членам семьи погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве, а также законодательства о специальной оценке условий труда.

6.5.6. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью Работников, уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов вправе потребовать от Работодателя приостановки работ и немедленного устранения выявленных нарушений.

6.5.7. Принимать участие в организации экологических субботников.

6.5.8. Принимать участие в работе комиссии по проведению специальной оценки условий труда на рабочих местах.

6.6. Работники в области охраны труда обязуются:

6.6.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством, в том числе законодательством об охране труда и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

6.6.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.6.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях в Учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

6.6.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры.

6.6.5. Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в Учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о

проявлении признаков острого профессионального заболевания.

6.6.6. Поддерживать рабочее место в соответствии с требованиями Норм и Правил по охране труда в чистоте и порядке, участвовать в проводимых экологических субботниках.

6.6.7. В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при не обеспечении необходимыми качественными средствами индивидуальной и коллективной защиты, имеют право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

6.6.8. Вносить предложения по улучшению условий и охране труда на рабочих местах и добиваться их реализации.

6.6.9. Знакомиться с результатами специальной оценки труда под роспись.

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

7.1. Стороны договорились:

7.2. Проводить специальную оценку условий труда и требований охраны труда на рабочих местах, где запрещен труд женщин, на предмет возможности их модернизации с целью сделать допустимыми для Работников.

7.3. Проводить мониторинг уровней заработной платы мужчин и женщин на равных работах и в равных условиях.

7.4. Работодатель обязуется:

7.5. Организовать временные рабочие места для женщин, подлежащих высвобождению.

7.6. Вводить в случаях и в порядке, установленном ТК РФ режим неполного рабочего времени в подразделениях, укомплектованных квалифицированными Работниками — женщинами, с их согласия на неполное рабочее время, вместо их высвобождения в связи с оптимизацией структуры и штатной численности Учреждения.

7.7. Обеспечить трудоустройство беременных женщин, нуждающихся в соответствии с медицинским заключением в переводе на более легкую работу, исключающую воздействие вредных производственных факторов.

7.8. Освобождать беременных женщин от работы с сохранением заработной платы для прохождения обязательного диспансерного обследования в медицинских организациях.

7.9. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка- инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

7.10. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, Работникам, имеющим детей-инвалидов, и Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей допускаются только с их письменного согласия при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При

этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

7.11. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, Работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, устанавливаются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (*ст. 263 ТК РФ*).

7.12. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (*ст. 262 ТК РФ*).

7.13. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

7.14. Обеспечить предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска женщинам, имеющим трех и более детей в возрасте до 14 лет, в летнее или другое удобное для них время года.

7.15. Предоставлять женщинам, имеющим ребенка-первоклассника, дополнительный нерабочий день в первый учебный день сентября при совпадении его с рабочим днем, с сохранением средней заработной платы.

7.16. Предоставлять ежегодно работающим женщинам, а также мужчинам старше 40 лет, два рабочих дня в течение года с сохранением среднего заработка для прохождения медицинского осмотра (скрининга) у узких специалистов (п. 7.12 Республиканского соглашения).

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

7.18. Сохранять повышающий коэффициент за квалификационную категорию в течение 2-х лет после выхода из отпуска по уходу за ребенком.

8. УСЛОВИЯ ТРУДА И СОЦИАЛЬНАЯ ЗАЩИТА МОЛОДЕЖИ

8.1. Положения настоящего раздела распространяются на Работников в возрасте до 35 лет.

8.2. В целях пополнения Учреждения квалифицированными молодыми кадрами, более эффективного их участия в развитии Учреждения, обеспечения достойных условий труда и социальной защиты молодежи,

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. Предоставлять краткосрочный оплачиваемый отпуск отцу при выписке новорожденного из роддома.

8.3.2. Оказывать материальную помощь при рождении ребенка в размере одной тарифной ставки (оклада).

8.3.3. Организовать работу с молодыми семьями.

8.3.4. Обеспечивать молодежи доступность, бесплатность занятий спортом, самодеятельным художественным и техническим творчеством.

8.3.5. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

8.3.5.1. прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);

8.3.5.2. прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования.

8.3.6. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

8.3.6.1. работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

8.3.6.2. работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

8.3.6.3. работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

8.3.7. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.

8.3.8. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

8.3.8.1. прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

8.3.8.2. прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

8.3.9. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

8.3.9.1. работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 10 календарных дней;

8.3.9.2. работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по очной форме обучения и совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации -

10 календарных дней в учебном году, для прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев.

8.3.10. Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые.

8.3.11. Обеспечить при необходимости подготовку Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и получение дополнительного профессионального образования.

8.3.12. Молодому специалисту (работнику, впервые поступившему на работу после окончания учебного заведения) не устанавливается испытательный срок при приеме на работу.

8.3.13. Молодой специалист (работник, впервые поступивший на работу после окончания учебного заведения) освобождается от аттестации на соответствие занимаемой должности в течение двух лет.

8.3.14. Практиковать институт наставничества, устанавливать педагогам-наставникам стимулирующие выплаты в размере 5 % ставки заработной платы (оклада).

8.4. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются:

8.4.1. Способствовать участию представителей молодежи в установленном порядке в комиссиях по ведению коллективных переговоров, заключению коллективного договора, в работе комиссии по охране труда.

8.4.2. Активно участвующим молодым Работникам в общественной работе, по предоставлению профкома предоставлять 2 дополнительных оплачиваемых дня к отпуску.

8.4.3. Способствовать адаптации молодых Работников в Учреждении на производстве, организация рабочих.

8.5. Профсоюзный комитет обязуется:

8.5.1. Проводить работу по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

8.5.2. Вести контроль за соблюдением установленных трудовым законодательством, коллективными договорами и соглашениями норм, льгот и гарантий для молодых Работников.

8.5.3. Информировать Работников о деятельности профсоюзной организации по защите их социально-трудовых прав и законных интересов.

8.5.4. Проводить обучение молодых Работников по ведению коллективных переговоров с Работодателем по отстаиванию своих социально-экономических прав (установление заработной платы, ее индексация, порядок предоставления отпусков, возможное изменение норм труда, порядок увольнения и т.д.).

8.6. Молодые работники обязуются:

8.6.1. Соблюдать трудовую дисциплину и Правила внутреннего трудового распорядка.

8.6.2. Выполнять должностные обязанности, нормы выработки и производственные задания.

8.6.3. Активно и заинтересованно участвовать в комиссии по ведению коллективных переговоров и т.д.

Участвовать в работе по вовлечению молодых людей в активную профсоюзную деятельность.

9. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ ДЛЯ РАБОТНИКОВ ПРЕДПЕНСИОННОГО И ПЕНСИОННОГО ВОЗРАСТА

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Отдать преимущественное право в оставлении на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (*ст. 179 ТК РФ*).

9.1.2. Предоставить работникам предпенсионного возраста ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и отпуска без сохранения заработной платы (*ст.ст. 116, 128 ТК РФ*).

9.1.3. Осуществить мероприятия по организации профессионального обучения и дополнительного профессионального образования работников предпенсионного возраста.

9.1.4. Запретить увольнение работников предпенсионного возраста без трудоустройства на другую работу (должность).

9.1.5. Устанавливать работникам, продолжающим трудовую деятельность после наступления пенсионного возраста стимулирующие выплаты в размере 5 % ставки заработной платы (оклада) в целях использования профессионального потенциала граждан старшего поколения в роли наставников молодежи на рабочем месте.

10. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

10.1. Работодатель обязуется:

10.1.1. Возмещать Работникам не позднее, чем за 3 дня до времени отправления расходы, связанные со служебными командировками:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

10.1.2. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, Работникам определяются федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

10.1.3. Выплачивать Работникам выходное пособие в случае их увольнения по основаниям, в порядке и размерах, установленных ТК РФ.

10.1.4. Оказывать материальную помощь Работникам согласно Положению об оказании материальной помощи работникам МАОУ ДО «ДЮСШ» МР Миякинский район РБ (Приложение № 2).

10.1.5. Предоставлять Работникам при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера дополнительный оплачиваемый отпуск по заявлению:

- в связи с бракосочетанием — до 3 дней;
- в связи с рождением или усыновлением ребенка — 1 день;
- в связи с проводами детей в армию — 1 день;
- в связи с бракосочетанием детей Работника — до 3 дней;
- в связи с переездом на новое место жительства — до 2 дней;
- в связи с участием в похоронах родных и близких — до 2 дней;
- в связи с ликвидацией аварии в жилом помещении — до 2 дней;
- участникам локальных войн и боевых действий по защите Отечества – 10 дней;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 3 дней;
- для пастьбы скота (личного или членов семьи, при предъявлении справки из сельского совета о наличии КРС, МРС (или о наличии подсобного хозяйства)) – до 2 дней;
- на сенокос (личный или членов семьи, при предъявлении справки из сельсовета о наличии КРС, МРС (или о наличии подсобного хозяйства)) – до 3 дней;
- прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19) – 1 день на

каждый этап вакцинации.

10.1.6. Поощрять Работников в связи юбилейными датами (50, 55, 60, 65-летием) в размере одного оклада (тарифной ставки).

10.1.7. Осуществлять обязательное страхование Работников.

10.1.8. Обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке Работников для государственного пенсионного страхования, включая льготное, а также полное и своевременное перечисление страховых взносов в Социальный фонд.

10.1.9. Ежемесячно через расчетные листы информировать Работников, о перечисленных страховых взносах в Социальный фонд РФ.

10.1.10. Организовать дополнительное медицинское и пенсионное страхование Работников за счет средств Учреждения.

10.1.11. Обеспечивать оздоровление в детских оздоровительно-воспитательных организациях круглогодично, в период школьных каникул детей Работников.

10.1.12. Обеспечивать детей Работников в возрасте до 14 лет (включительно) новогодними подарками.

10.1.13. При возникновении спорных ситуаций по льготному пенсионному обеспечению Работников, совместно с профсоюзным комитетом организовать проведение независимой экспертизы условий труда технической инспекцией труда профсоюзов.

10.1.14. Беременным женщинам предоставляется возможность медицинского обследования в рабочее время с сохранением заработной платы по основному месту работы при сроках беременности до 12 недель - 1 день, с 12 до 20 недель - 2 дня, 20 и более недель - 3 дня.

10.1.15. Трудовые гарантии участников СВО.

– Работодатель не может уволить Работника из-за призыва на военную службу (*п.1 ст.83 ТК РФ*). Трудовой договор приостанавливается на весь период участия в СВО (основанием для приостановления трудового договора является повестка из военкомата или уведомление о заключении контракта). Во время приостановления трудового договора участникам СВО заработная плата не начисляется, сохраняется рабочее место, а также все социально-трудовые гарантии, права, предоставление которых они получили до начала военной службы.

– Страховой стаж мобилизованного в период участия в СВО исчисляется в двойном размере и учитывается при досрочном выходе на пенсию.

– После окончания военной службы Работники вправе вернуться к своей работе в течение 3 месяцев. Если они не выйдут на работу по истечении 3 месяцев с даты окончания военной службы, то Работодатель вправе их уволить (*на основании п. 13.1 ч.1 ст. 81 ТК РФ*).

– Трудовой договор возобновляется в день выхода участника СВО на работу. О выходе он должен предупредить Работодателя за 3 рабочих дня.

– В течение 6 месяцев после возобновления трудового договора Работник участник СВО имеет право на ежегодный оплачиваемый отпуск в удобное для него время независимо от стажа работы у Работодателя.

10.2. Профсоюзный комитет обязуется:

10.2.1. Добиваться от Работодателя предоставления ежемесячной информации о перечислении страховых взносов в Социальный фонд Российской Федерации.

10.2.2. Осуществлять контроль за обеспечением сохранности архивных документов Учреждения по личному составу.

11. КУЛЬТУРНО-МАССОВАЯ И СПОРТИВНО-ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ РАБОТА

11.1. Работодатель обязуется:

11.1.1. Создать необходимые условия для массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно- оздоровительной работы.

11.1.2. В Правилах внутреннего трудового распорядка предусмотреть перерывы в работе до 10 минут для ежедневных занятий производственной гимнастикой под руководством инструкторов по спорту.

11.1.3. Предоставлять по итогам года меры поощрения (дополнительные льготы) Работникам:

- некурящим и не злоупотребляющих алкоголем;
- выполнившим Всероссийский физкультурно-спортивный комплекс «Готов к труду и обороне» (ГТО);
- ведущим здоровый образ жизни.

11.2. Профсоюзный комитет обязуется:

11.2.1. Проводить организационную работу по удовлетворению культурно- духовных запросов Работников, массовому приобщению Работников к здоровому образу жизни.

11.2.2. Организовать и проводить физкультурные и спортивно-массовые мероприятия, в том числе мероприятия по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

12. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ

12.1. Работодатель включает представителей Профсоюзного комитета в состав коллегиальных органов управления Учреждением с правом голоса (*п. 3 статьи 16 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», ст. 52 ТК РФ*).

12.2. ППО и ее выборный орган Профсоюзный комитет осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением Работодателем и уполномоченными им лицами трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профсоюзах, выполнением условий соглашений и настоящего коллективного договора.

12.3. Работодатель обязуется в недельный срок с момента получения требования об устранении выявленных нарушений сообщить Профсоюзному комитету, в иной профсоюзный орган, соответствующую профсоюзную правовую инспекцию труда либо уполномоченному (доверенному) лицу по охране труда профессиональных союзов, о результатах рассмотрения данного требования и принятых мерах (*ст. 370 ТК РФ*).

12.4. Работодатель создает условия для участия представителей Профсоюзного комитета в урегулировании разногласий между Работодателем и Работником.

12.5. 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 (*статьи 379 и 380 ТК РФ*).

12.6. Работодатель и Профсоюзный комитет обязуются в соответствии с ТК РФ образовывать КТС и организовать ее работу.

13. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ И ГАРАНТИЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ УЧРЕЖДЕНИЯ

13.1. Работодатель и ППО строят свои взаимоотношения в соответствии с Конституцией РФ и Конституцией РБ, Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Законом РБ «О профессиональных союзах», Законом РБ «Об

органах социального партнерства в РБ» и другими законодательными актами на принципах социального партнерства в сфере труда, уважения и учета интересов сторон, обязательности выполнения коллективных договоров и соглашений.

13.2. Работодатель обязуется создать условия для осуществления деятельности ППО и профсоюзного комитета (*ст. 377 ТК РФ*)

13.3. Работодатель обязуется:

13.3.1. Соблюдать права организаций профсоюза, действующих у данного Работодателя и ее выборных органов, установленные законодательством, настоящим коллективным договором и соглашениями (*глава 58 ТК РФ*).

13.3.2. Не препятствовать представителям профсоюза, профсоюзным правовым и техническим инспекторам труда посещать рабочие места, на которых работают члены профсоюза, для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также для осуществления контроля за выполнением условий коллективного договора, соглашений (*ст. 370 ТК РФ, ст. 11 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”*).

13.3.3. Представлять Профсоюзному комитету по его запросу бесплатно полную и достоверную информацию по вопросам, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями в сроки, установленные законодательством, а в случае, если такие сроки не установлены в иные разумные сроки, в том числе по вопросам:

- реорганизации или ликвидации Учреждения;
- 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;
- непосредственно затрагивающим интересы Работников (*статьи 22, 37, 51, 53 ТК РФ, ст. 17 ФЗ “О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности”, ст. 19 Закона Республики Башкортостан «Об профессиональных союзах»*).

13.3.4. Безвозмездно предоставлять Профсоюзному комитету помещения для работы, а также для проведения заседаний, собраний, хранения документов; предоставить возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

13.3.5. Распространять предоставляемые Работникам данного Работодателя социальные льготы, гарантии и стимулирующие выплаты на освобожденных выборных руководителей и заместителей руководителя и Работников аппарата ППО (*ст. 375 ТК РФ*).

13.3.6. Предоставить возможность участия в работе коллегиального руководящего органа Учреждения, оперативных совещаниях председателя Профсоюзного комитета либо его заместителя с правом голоса (*ст. 53 ТК РФ*);

13.3.7. Расследовать и учитывать все несчастные случаи, происшедшие со штатными Работниками, входящими в состав выборных коллегиальных органов ППО и не освобожденными от основной работы.

13.3.8. Сохранить действующий порядок безналичной уплаты членами профсоюза членских профсоюзных взносов и ежемесячно и бесплатно перечислять одновременно с выплатой заработной платы Работникам членские профсоюзные взносы, удержанные из заработной платы Работников - членов профсоюза на расчетный счет ППО в размере 1% на расчетный счет

Миякинской территориальной районной организации Башкортостана профессионального союза работников государственных учреждений и общественного обслуживания РФ

13.3.9. Предоставлять свободное от работы время членам Профсоюзного комитета, иных выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций, не освобожденным от основной работы, для участия в качестве делегатов в работе созываемых профессиональными союзами съездов, конференций, участия в работе выборных коллегиальных органов профессионального союза (заседаниях советов, исполкомов, президиумов и т.п.), а также на время краткосрочной профсоюзной учебы с сохранением места работы и среднего заработка за счет Работодателя.

13.3.10. Освобождать от основной работы с сохранением средней заработной платы за счет Работодателя членов выборных профсоюзных органов, представителей ППО в комиссиях (советах) на время краткосрочной профсоюзной учебы в соответствии с планом и сроками такой учебы, утвержденными профсоюзными органами.

13.3.11. Осуществлять увольнение по основаниям, предусмотренным пунктом 2 или 3 части первой статьи 81 ТК РФ, руководителей (их заместителей) выборных коллегиальных органов ППО, не освобожденных от основной работы, с соблюдением помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа.

13.3.12. Работники, избранные в профсоюзные органы, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию без согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководители профсоюзного органа — без предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

13.3.13. Увольнение по инициативе Работодателя лиц, избравшихся в состав профсоюзных органов ППО, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий.

13.3.14. Предоставлять председателю ППО дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 3 дней.

14. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

14.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его сторонами.

14.2. Настоящий коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения типа государственного или муниципального учреждения, изменения наименования Работодателя, его реорганизации в форме преобразования, а также в случае расторжения трудового договора с его руководителем.

14.3. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

14.4. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

14.5. При ликвидации Работодателя коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (*см. 43 ТК РФ*).

14.6. Приложения №№1-10 являются неотъемлемой частью настоящего коллективного договора.

**Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района Миякинский район
Республики Башкортостан**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ ДО «ДЮСШ» МР
Миякинский район РБ

А.Р. Минигулова
«07» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МАОУ ДО
«ДЮСШ» МР Миякинский район РБ
№ 107 от «07» сентября 2023 г.

**ПРАВИЛА
внутреннего трудового распорядка**

І. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее — Правила) разработаны в соответствии с Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ), Законом Российской Федерации «Об образовании», другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.2. Правила внутреннего трудового распорядка распространяются на всех работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района Миякинский район Республики Башкортостан (далее — Учреждение) и регламентируют в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

1.3. Правила имеют целью способствовать укреплению трудовой дисциплины, эффективной организации труда, рациональному использованию рабочего времени, созданию условий для достижения высокого качества труда, обеспечению безопасных условий и охраны труда.

1.4. В настоящих Правилах используются следующие основные понятия:

– *дисциплина труда* - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором;

– *работодатель* - юридическое лицо (Учреждение), вступившее в трудовые отношения с работником.

– *работник* - физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с Учреждением;

– *педагогический работник* - работник, занимающий должность, соответствующую требованиям квалификационной характеристики должностей работников образования, относящейся к категории педагогических работников;

– *представитель работодателя* – директор Учреждения или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, уставом и локальными нормативными актами общеобразовательного учреждения;

– *выборный орган первичной профсоюзной организации* - представитель работников общеобразовательного учреждения, наделенный в установленном трудовым законодательством порядке полномочиями представлять интересы работников учреждения в социальном партнерстве.

1.5. Правила утверждаются работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

1.6. Правила внутреннего трудового распорядка, как правило, являются приложением к коллективному договору (ст. 190 ТК РФ).

II. Порядок приема, перевода и увольнения работников

2.1. Порядок приема на работу:

2.1.1. Работники реализуют свое право на труд путем заключения трудового договора о работе в Учреждении.

2.1.2. Трудовой договор заключается, как правило, на неопределенный срок.

2.1.3. Заключение срочного трудового договора допускается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения по основаниям, предусмотренным ч.1 ст. 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных ч. 2 ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения.

2.1.4. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

2.1.5. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- иных лиц в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

2.1.6. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для директора Учреждения, его заместителя — не более шести месяцев.

2.1.7. Трудовой договор составляется в письменной форме и подписывается сторонами в двух экземплярах, один из которых хранится у работодателя, другой — у работника.

2.1.8. Прием педагогических работников на работу производится с учетом требований, предусмотренных ст. 331 ТК РФ и ст. 46 федерального закона «Об образовании в Российской Федерации».

2.1.9. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- документ, который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета, в том числе в форме электронного документа, либо страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;

— документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

— документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний — при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

— справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

2.1.10. В отдельных случаях с учетом специфики работы в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов (ст. 65 ТК РФ).

2.1.11. Лица, поступающие на работу в Учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в Учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.1.12. Работники, проходят обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (ежегодные) медицинские осмотры в целях охраны здоровья населения, предупреждения возникновения и распространения заболеваний. Указанные медицинские осмотры проводятся за счет средств работодателя.

2.1.13. Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации (ч. 3 ст. 65 ТК РФ).

2.1.14. У работников, впервые принятых на работу с 01.01.2021 года, все сведения о периодах работы ведутся только в электронном виде, без оформления трудовой книжки в бумажном варианте.

2.1.15. Работники имеют право работать на условиях внутреннего и внешнего совместительства в порядке, предусмотренном ТК РФ.

2.1.16. Должностные обязанности директора учреждения не могут исполняться по совместительству (п. 5 ст. 51 ФЗ от 29.12.2012 N 273-ФЗ «Об образовании в РФ»).

2.1.17. Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.1.18. Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа.

2.1.19. Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе (ст. 67 ТК РФ).

2.1.20. В соответствии со ст. 66 ТК РФ работодатель ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, в случае, когда работа у данного работодателя является для работника основной.

2.1.21. По желанию работника сведения о работе по совместительству вносятся в трудовую книжку по месту основной работы на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

2.1.22. Форма, порядок ведения и хранения трудовых книжек, а также порядок изготовления бланков трудовых книжек и обеспечения ими работодателей устанавливаются нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.1.23. Трудовые книжки работников хранятся у работодателя, как документы строгой отчетности.

2.1.24. С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении, работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в личной карточке (форма Т-2), в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку.

2.1.25. Если в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов (ч. 2 ст. 57 ТК РФ).

2.1.26. На каждого работника учреждения ведется личное дело, которое состоит из личного листка по учету кадров, автобиографии, копии документов об образовании, материалов по результатам аттестации, трудового договора и дополнительных соглашений к нему, копии приказов: о приеме на работу, переводе, увольнении.

2.1.27. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, должностной инструкцией, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

2.2. Гарантии при приеме на работу:

2.2.1. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ).

2.2.2. Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

2.2.3. Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

2.2.4. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

2.2.5. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

2.3. Изменение условий трудового договора и перевод на другую работу:

2.3.1. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме и оформляется дополнительным соглашением к трудовому договору (ст. 72 ТК РФ).

Изменение условий (содержания) трудового договора возможно в следующих формах:

а). изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда;

б). перевод на другую работу (постоянное или временное изменение трудовой функции работника).

2.3.2. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

2.3.3. К числу таких причин могут относиться:

- реорганизация учреждения (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование), а также внутренняя реорганизация в учреждении;

- изменения в осуществлении образовательного процесса в учреждении (сокращение количества учащихся, групп, количества часов по учебному плану и учебным программам и др.).

О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.3.4. Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника (ст. ст. 72, 72.1, 72.2 ТК РФ).

2.3.5. Перевод на другую постоянную работу в пределах учреждения оформляется приказом работодателя, на основании которого делается запись в трудовой книжке работника, вносится запись в личную карточку работника (форма Т-2).

2.3.6. По соглашению сторон трудового договора, заключаемого в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

2.3.7. Перевод на не обусловленную трудовым договором работу без согласия работника возможен только в исключительных случаях, предусмотренных ст. 72.2 ТК РФ.

При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

2.3.8. Исполнение работником обязанностей временно отсутствующего работника (отпуск, болезнь, повышение квалификации и т.д.) возможно только с согласия работника, которому работодатель поручает эту работу, и на условиях, предусмотренных ст. ст. 60.2, 72.2, 151 ТК РФ - без освобождения от основной работы или путем временного перевода на другую работу.

2.3.9. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением производится в порядке, предусмотренном ст. ст. 73, 182, 254 ТК РФ.

2.3.10. Работодатель обязан в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;

- не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;

– по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

– в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

2.4. Прекращение трудового договора:

2.4.1. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.4.2. Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора (ст. 78 ТК РФ).

2.4.3. Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия (ст. 79 ТК РФ).

О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

2.4.4. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели (14 календарных дней), если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении.

2.4.5. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении (ст. 80 ТК РФ).

В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.4.6. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.4.7. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу.

2.4.8. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут, и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.4.9. Работник, заключивший договор с условием об испытательном сроке, имеет право расторгнуть трудовой договор в период испытания, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня (ч. 4 ст. 71 ТК РФ).

2.4.10. Работодатель обязан предоставить работнику сведения о трудовой деятельности за период работы в Учреждении способом, указанном в заявлении работника:

- на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом;
- в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной подписью (в случае ее наличия у работодателя).

2.4.11. Сведения о трудовой деятельности предоставляются:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении – в день прекращения трудового договора.

2.4.12. Заявление работника о выдаче сведений о трудовой деятельности у работодателя может быть подано в письменном виде или направлено на электронную почту работодателя sok-miaki@mail.ru. При использовании электронной почты работодателя работник направляет отсканированное заявление в котором содержится:

- наименование работодателя;
- должностное лицо, на имя которого направлено заявление (директор);
- просьба о направлении в форме электронного документа сведений о трудовой деятельности у работодателя;
- адрес электронной почты работника;
- собственноручная подпись работника;
- дата написания заявления.

2.4.13. Сведения о трудовой деятельности не предоставляются работнику, если в отношении него ведется трудовая книжка в соответствии со ст. 66 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.4.14. В случае, когда в день прекращения трудового договора выдать работнику сведения о трудовой деятельности невозможно в связи с его отсутствием либо отказом от их получения, работодатель направляет работнику их по почте заказным письмом на бумажном носителе, заверенные надлежащим способом.

2.4.15. Увольнение по результатам аттестации работников, а также в случаях реорганизации учреждения, сокращения численности или штата работников учреждения допускается, если невозможно перевести работника с его согласия на другую работу, как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

Причинами увольнения работников, в том числе педагогических работников, по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, могут являться:

- исключение из штатного расписания некоторых должностей;
- сокращение численности работников;

2.4.16. Ликвидация или реорганизация образовательного учреждения, которая может повлечь увольнение работников в связи сокращением численности или штата работников, осуществляется, как правило, по окончании учебного года.

2.4.17. В соответствии с п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы.

Аморальным проступком является виновное действие или бездействие, которое нарушает основные моральные нормы общества и противоречит содержанию трудовой функции педагогического работника (например, поведение, унижающее человеческое достоинство, нахождение в состоянии алкогольного или наркотического опьянения и т.п.).

Допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью и независимо от того, где совершен аморальный проступок (по месту работы или в быту).

Если аморальный проступок совершен работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного ст. 193 ТК РФ.

Если аморальный проступок совершен работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то увольнение работника не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (ч. 5 ст. 81 ТК РФ).

2.4.18. Помимо оснований, предусмотренных ст. 81 ТК РФ и иными федеральными законами, дополнительными основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником в соответствии со ст. 336 ТК РФ являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося.

2.4.19. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя (ст. 84.1 ТК РФ).

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащим образом заверенную копию указанного приказа.

2.4.20. Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом сохранялось место работы (должность).

2.4.21. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику его трудовую книжку с внесенной в нее записью об увольнении или сведения о трудовой деятельности и произвести с ним окончательный расчет.

Запись в трудовую книжку об основании и о причине прекращения трудового договора должна быть произведена в точном соответствии с формулировками ТК РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи ТК РФ или иного федерального закона.

III. Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.2. предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

3.1.3. рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

3.1.4. своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.5. отдых, который гарантируется установленной федеральным законом максимальной продолжительностью рабочего времени и обеспечивается предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых основных и дополнительных отпусков;

3.1.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

3.1.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.8. объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

3.1.9. участие в управлении учреждением в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, соглашениями и коллективным договором формах;

3.1.10. ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

3.1.11. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

3.1.12. разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.13. возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.1.14. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами;

3.1.15. пользоваться другими правами в соответствии с уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. добросовестно выполнять должностные и иные обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией, правилами внутреннего трудового распорядка;

3.2.2. соблюдать дисциплину труда — основу порядка в учреждении, вовремя приходить на работу, соблюдать установленную продолжительность рабочего времени, максимально используя его для творческого и эффективного выполнения, возложенных на них обязанностей, воздержаться от действий, мешающих другим работникам выполнять свои трудовые обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения работодателя;

3.2.3. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.4. незамедлительно сообщать работодателю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя, в т.ч. имущества третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.5. бережно относиться к имуществу работодателя, в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящихся у работодателя;

3.2.6. проходить предварительные и периодические медицинские осмотры;

3.2.7. предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные трудовым законодательством;

3.2.8. содержать рабочее место, мебель, оборудование в исправном и аккуратном состоянии, поддерживать чистоту в помещениях учреждения;

3.2.9. экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;

3.2.10. соблюдать законные права и свободы учащихся;

3.2.11. уважительно и тактично относиться к коллегам по работе, учащимся, посетителям;

3.2.12. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции работника.

3.3. Педагогические работники учреждения имеют право на:

3.3.1. самостоятельный выбор и использование методики обучения и воспитания, учебников, пособий и материалов, методов оценки знаний учащихся;

3.3.2. вносить предложения по совершенствованию образовательного процесса в учреждении;

3.3.3. повышение квалификации с определенной периодичностью, для чего работодатель создает условия, необходимые для обучения работников в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, а также в образовательных учреждениях дополнительного профессионального образования (системы переподготовки и повышения квалификации);

3.3.4. прохождение аттестации на соответствующую квалификационную категорию в добровольном порядке и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;

3.3.5. сокращенную продолжительность рабочего времени, удлиненный оплачиваемый отпуск, досрочное назначение трудовой пенсии по старости, устанавливаемые в зависимости от должности и условий работы;

3.3.6. дополнительные льготы и гарантии, предоставляемые в соответствии с федеральными законами и законами субъектов Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами;

3.3.7. пользоваться другими правами в соответствии с уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации.

3.4. Педагогические работники учреждения обязаны:

3.4.1. соблюдать права и свободы учащихся, поддерживать учебную дисциплину, режим посещения занятий, уважая человеческое достоинство, честь и репутацию учащихся;

3.4.2. участвовать в деятельности педагогического и иных советов учреждения, а также в деятельности методических объединений и других формах методической работы;

3.4.3. проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности;

3.4.4. обеспечивать охрану жизни и здоровья учащихся во время образовательного процесса;

3.4.5. осуществлять связь с родителями (законными представителями);

3.4.6. выполнять правила по охране труда и пожарной безопасности;

3.4.7. выполнять другие обязанности, отнесенные уставом учреждения, трудовым договором и законодательством Российской Федерации к компетенции педагогического работника;

3.4.8. тренеры-преподаватели, работающие по совместительству, до 25 числа каждого месяца должны предоставлять журналы учета работы для проверки заместителю директора по учебно-спортивной работе.

3.5. Работодатель имеет право на:

3.5.1. управление учреждением, принятие решений в пределах полномочий, предусмотренных уставом учреждения;

3.5.2. заключение, изменение и расторжение трудовых договоров с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.3. ведение коллективных переговоров через своих представителей и заключение коллективных договоров;

3.5.4. поощрение работников за добросовестный эффективный труд;

3.5.5. требование от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

3.5.6. привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

3.5.7. принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, в порядке, установленном ТК РФ;

3.5.8. реализацию иных прав, определенных уставом учреждения, трудовым договором, законодательством Российской Федерации;

3.5.9. реализацию прав, предоставленных ему законодательством о специальной оценке условий труда.

3.6. Работодатель обязан:

3.6.1. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда;

3.6.2. соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

3.6.3. предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

3.6.4. обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

3.6.5. обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

3.6.6. обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

3.6.7. выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки (7 и 21 число ежемесячно), установленные коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

3.6.8. вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;

3.6.9. знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

3.6.10. обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

3.6.11. осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

3.6.12. возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

3.6.13. в случаях, предусмотренных ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников, внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;

3.6.14. не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;

3.6.15. создавать условия для внедрения инноваций, обеспечивать формирование и реализацию инициатив работников учреждения;

3.6.16. создавать условия для непрерывного повышения квалификации работников;

3.6.17. поддерживать благоприятный морально-психологический климат в коллективе;

3.6.18. исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

3.7. Ответственность сторон трудового договора:

3.7.1. За нарушение положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, к виновным лицам применяются меры дисциплинарной, административной, уголовной и гражданско-правовой ответственности в порядке и на условиях, определенных федеральными законами.

3.7.2. Материальная ответственность стороны трудового договора наступает за ущерб, причиненный ею другой стороне этого договора в результате ее виновного противоправного поведения (действий или бездействия), если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.3. Сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, возмещает этот ущерб в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 232 ТК РФ).

3.7.4. Трудовым договором или заключаемыми в письменной форме соглашениями, прилагаемыми к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон этого договора. При этом договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем это предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.5. Работодатель обязан в соответствии со ст. 234 ТК РФ возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться, в том числе в случаях, когда заработок не получен в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;

- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;

— задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

3.7.6. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ).

3.7.7. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

Заявление работника о возмещении ущерба направляется им работодателю. Работодатель обязан рассмотреть поступившее заявление и принять соответствующее решение в десятидневный срок со дня его поступления. При несогласии работника с решением работодателя или неполучении ответа в установленный срок работник имеет право обратиться в суд.

3.7.8. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему прямой действительный ущерб. Неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

3.7.9. За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено ТК РФ или иными федеральными законами.

3.7.10. Расторжение трудового договора после причинения ущерба не влечет за собой освобождения стороны этого договора от материальной ответственности, предусмотренной ТК РФ или иными федеральными законами.

3.8. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий;
- отменять, удлинять или сокращать продолжительность занятий и перерывов (перемен) между ними;
- удалять учащихся с занятий, в том числе освобождать их для выполнения поручений, не связанных с образовательным процессом.

3.9. Педагогическим и другим работникам учреждения в помещениях учреждения и на территории учреждения запрещается:

- курить, распивать спиртные напитки, а также приобретать, хранить, изготавливать (перерабатывать) употреблять и передавать другим лицам наркотические средства и психотропные вещества;
- хранить легковоспламеняющиеся и ядовитые вещества.

IV. Рабочее время и время отдыха

Начало и окончание работы, продолжительность перерыва для отдыха и приема пищи, выходные дни устанавливаются режимом работы работников учреждения, утвержденным приказом директора.

Продолжительность рабочей недели:

- женщинам – 36 часов;
- мужчинам – 40 часов.

Некоторым работникам, в соответствии со ст. 92 ТК РФ, устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.1. Режим рабочего времени:

4.1.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, для административного персонала – пятидневная рабочая неделя.

Сменный режим работы устанавливается для охранников и дворников. Сменная работа осуществляется в соответствии с графиками сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения в действие.

4.1.2. Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников учреждения устанавливаются в соответствии с трудовым законодательством нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы согласно приказу министерства образования и науки РФ «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (от 24 декабря 2010 года № 2075) (ст. 333 ТК РФ).

4.1.4. Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с преподавательской работой.

Выполнение другой части педагогической работы указанными педагогическими работниками, ведущими преподавательскую работу, осуществляется в течение времени, которое не конкретизировано по количеству часов.

4.1.5. Нормируемая часть рабочего времени работников, ведущих преподавательскую работу, определяется в астрономических часах и включает проводимые учебно-тренировочные занятия (далее — учебные занятия) независимо от их продолжительности и короткие перерывы между каждым учебным занятием, установленные для учащихся. При этом количество часов установленной учебной нагрузки соответствует количеству проводимых указанными работниками учебных занятий продолжительностью, не превышающей 45 минут.

4.1.6. Другая часть работы педагогических работников, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, вытекает из их должностных обязанностей и включает:

- выполнение обязанностей, связанных с участием в работе педагогических, методических советов, с работой по проведению родительских собраний, консультаций, оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, предусмотренных образовательной программой;

- организацию и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям);

- время, затрачиваемое непосредственно на подготовку к работе по обучению и воспитанию учащихся, изучению их индивидуальных способностей, интересов и склонностей, а также их семейных обстоятельств и жилищно-бытовых условий.

4.1.7. Дни недели (периоды времени, в течение которых учреждение осуществляет свою деятельность), свободные для педагогических работников от проведения учебных занятий по расписанию, от выполнения иных обязанностей, регулируемых графиками и планами работы, указанные работники могут использовать для профессиональной подготовки, самообразования, подготовки к занятиям и т.п., в том числе вне учреждения.

4.1.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (кроме работников, работающих по графику сменности).

4.1.9. Привлечение работника к сверхурочной работе (работе, выполняемой работником по инициативе работодателя) за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени (смены) допускается в случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ.

Не допускается привлекать к сверхурочной работе беременных женщин, работников до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работодатель ведет точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника, которая не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.1.10. Оплата за сверхурочную работу (осуществляемая по инициативе работодателя за пределами рабочего времени, установленного графиками работ) осуществляется с учетом компенсационных и стимулирующих выплат за первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере по ставкам почасовой оплаты труда.

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (ст. 152 ТК РФ).

4.1.11. С учетом условий работы в учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ, когда не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.

4.1.12. При составлении графиков работы педагогических и других работников перерывы в рабочем времени, не связанные с отдыхом и приемом работниками пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

4.1.13. В рабочее время не допускается (за исключением случаев, предусмотренных локальными актами учреждения, коллективным договором):

- отвлекать педагогических работников для выполнения поручений или участия в мероприятиях, не связанных с их педагогической деятельностью;

- созывать собрания, заседания, совещания и другие мероприятия по общественным делам.

4.1.14. При осуществлении в учреждении функций по контролю за образовательным процессом и в других случаях не допускается:

- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения представителя работодателя;
- входить в помещение, где проводится занятие после его начала, за исключением представителя работодателя;

- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии учащихся.

4.2. Установление учебной нагрузки педагогов:

4.2.1. Учебная нагрузка тренеров-преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы и закрепляется в заключенном с работником трудовом договоре. Определение объема учебной нагрузки тренеров-преподавателей образования производится один раз в год.

4.2.2. Учебная нагрузка, объем которой больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы, устанавливается только с письменного согласия работника.

4.2.3. Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и учебным программам, сокращения количества групп.

4.2.4. Уменьшение учебной нагрузки тренеров-преподавателей без их согласия может осуществляться также в случаях:

- временного выполнения учебной нагрузки тренера-преподавателя, с которым прекращены трудовые отношения, и на место которого должен быть принят другой постоянный работник;

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего учебную нагрузку, в установленном законодательством порядке.

4.2.5. В других случаях любое временное или постоянное изменение (увеличение или уменьшение) у тренеров-преподавателей объема учебной нагрузки по сравнению с учебной нагрузкой, предусмотренной в трудовом договоре, а также изменение характера работы возможно только по взаимному соглашению сторон.

4.2.6. О предстоящих изменениях условий трудового договора, в том числе в связи с изменением у тренера-преподавателя объема учебной нагрузки на новый учебный год, которые допускаются без согласия работника, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работник уведомляется в письменной форме (под роспись) не позднее, чем за два месяца до предстоящего изменения, в связи с чем распределение учебной нагрузки тренеров-преподавателей на новый учебный год осуществляется до ухода их в отпуск с тем, чтобы тренеры-преподаватели знали, с какой учебной нагрузкой они будут работать в новом учебном году.

4.2.7. Распределение учебной нагрузки производится руководителем учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ, а также с учетом предложений педагогического совета учреждения.

4.2.8. Руководитель учреждения, его заместитель и другие работники учреждения помимо работы, определенной трудовым договором, вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору осуществлять преподавательскую работу в секциях без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

Предоставление преподавательской работы этим лицам (а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных учреждений, работникам предприятий, учреждений и организаций, включая работников органов управления в сфере образования и учебно-методических кабинетов) осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и при условии, если педагоги, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своему направлению в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.3. Время отдыха:

4.3.1. Временем отдыха является время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

4.3.2. Перерывы в рабочем времени педагогических работников, не связанные с отдыхом и приемом пищи, не допускаются за исключением случаев, предусмотренных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Для педагогических работников, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приема пищи не устанавливается. Этим работникам учреждения обеспечивается возможность приема пищи в специально отведенном для этой цели помещении.

4.3.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается.

В исключительных случаях привлечение работников к работе в эти дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, за исключением случаев, предусмотренных ч. 3 ст. 113 ТК РФ, по письменному приказу работодателя.

4.3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, а работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в этом случае в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

4.3.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере и порядке, которые установлены федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

4.3.6. Работникам учреждения предоставляются:

а) ежегодные основные оплачиваемые отпуска продолжительностью не менее 28 календарных дней;

б) ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

4.3.7. Педагогическим работникам учреждения предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дней.

Педагогические работники учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом учреждения. В случае если порядок и условия предоставления данного отпуска не определены учредителем и (или) уставом учреждения применению подлежит Положение «О порядке и условиях предоставления педагогическим работникам образовательных учреждений длительного отпуска до одного года» утвержденное Приказом Минобразования РФ от 07.12.2000г. № 3570, устанавливающие порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам образовательных учреждений, учредителем которых является Минобразование России или в отношении которых Минобразование России осуществляет полномочия учредителя.

4.3.8. Очередность предоставления отпусков ежегодно определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.3.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами учреждения (ч. 1 ст. 124 ТК РФ).

4.3.10. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.3.11. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

4.3.12. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести этот отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.3.13. Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.14. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.3.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению могут быть предоставлены:

- отпуск без сохранения заработной платы,
- отпуск с сохранением заработной платы продолжительность которых определяется по соглашению между работником и работодателем.

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы, в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором.

V. Поощрения за успехи в работе

5.1. Работодатель применяет к работникам учреждения, добросовестно исполняющим трудовые обязанности, следующие виды поощрений:

- объявляет благодарность;
- выплачивает премиальные или иные стимулирующие выплаты;
- награждает ценным подарком, почетной грамотой;
- представляет к званию лучшего по профессии;
- другие виды поощрений.

5.2. За особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены в установленном порядке к государственным наградам (ч. 2 ст. 191 ТК РФ).

VI. Трудовая дисциплина и ответственность за ее нарушение

6.1. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. Увольнение в качестве дисциплинарного взыскания может быть применено в соответствии со ст. 192 ТК РФ в случаях:

— неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

— однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ):

а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории учреждения — работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу

приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

е) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (п. 7 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

ж) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

з) принятия необоснованного решения руководителем учреждения, его заместителем повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (п. 9 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

и) однократного грубого нарушения руководителем учреждения (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей (п. 10 ч.1 ст. 81 ТК РФ);

к) повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения (п.1 ст. 336 ТК РФ).

6.3. При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

6.4. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт (ст. 193 ТК РФ).

Непредставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

6.5. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником учреждения норм профессионального поведения или устава учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть преданы гласности только с согласия заинтересованного лица, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов обучающихся.

6.6. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

6.7. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под роспись, то составляется соответствующий акт.

6.8. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или выборного органа первичной профсоюзной организации.

6.9. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.

6.10. Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) комиссию по трудовым спорам учреждения.

VII. Заключительные положения

7.1. Текст правил внутреннего трудового распорядка вывешивается в учреждении на видном месте.

7.2. Изменения и дополнения в правила внутреннего трудового распорядка вносятся работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

7.3. С вновь принятыми правилами внутреннего трудового распорядка, внесенными в них изменениями и дополнениями работодатель знакомит работников под роспись с указанием даты ознакомления.

**Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района Миякинский район
Республики Башкортостан**

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ ДО «ДЮСШ» МР
Миякинский район РБ
_____/Садыкова А.Р.
«31» августа 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

приказом директора МАОУ ДО «ДЮСШ»
МР Миякинский район РБ
от «31» августа 2022 г. № 115

ПОЛОЖЕНИЕ

об оказании материальной помощи работникам

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение определяет порядок и условия оказания материальной помощи работникам Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района Миякинский район Республики Башкортостан (далее – Учреждение).

1.2. Под материальной помощью понимаются выплаты единовременного характера, предоставляемые работнику в особых случаях на основании личного заявления работника.

1.3. Целью выделения материальной помощи в Учреждении признается повышение уровня социальной защиты, оказания социальной поддержки работникам Учреждения.

1.4. Источниками выплаты материальной помощи являются:

- фонд стимулирования, предусмотренный на эти цели в смете расходов Учреждения;
- экономия по фонду оплаты труда Учреждения;
- средства, поступающие от приносящей доход деятельности.

1.5. Порядок и условия оказания материальной помощи директору Учреждения определяет Учредитель с учетом мнения выборного органа территориальной профсоюзной организации.

2. Условия оказания материальной помощи работникам

2.1. Материальная помощь может быть оказана членам профсоюзной организации в следующих случаях:

1.	Приобретение дорогостоящих лекарственных препаратов	п.3.2
2.	В связи со сложной операцией или длительной болезнью свыше 2-х месяцев	п.3.2
3.	Стихийные бедствия, хищение личного имущества работника	п.3.2
4.	Работникам, имеющим ребенка – инвалида до 16 лет	п.3.2
5.	Смерть работника	месячная заработная плата
6.	Смерть близких родственников работника	оклад

7.	Рождение ребенка в семье работника	оклад
8.	При уходе в очередной отпуск	До 2-х окладов
9.	Инвалидность	п.3.2
10.	Ко Дню пожилых людей (пенсионерам)	1500 руб.
11.	В связи с достижением пенсионного возраста	месячная заработная плата
12.	Ко Дню Победы: участникам локальных войн и боевых действий труженикам тыла	1000 руб. 1000 руб.
13.	Санаторно-курортное лечение	оклад
14.	По другим причинам (определяются Учреждением)	п.3.2

2.2. Для принятия положительного решения об оказании материальной помощи и ее размеров учитываются следующие факторы:

- профсоюзный стаж работника в Учреждении;
- частота обращений с просьбой предоставления материальной помощи;
- материальное положение работника;
- семейное положение работника (одиноким родитель, наличие на иждивении двух и более детей, детей-инвалидов, родителей-инвалидов);
- активное участие в деятельности профсоюзной организации.

3. Порядок оказания материальной помощи

3.1. Работники по установленной форме подают заявление на имя директора, где излагают основные причины для выделения материальной помощи, подтвержденные соответствующими документами (копиями документов).

3.2. Конкретный размер материальной помощи определяется директором Учреждения по согласованию с профсоюзным комитетом с учетом материального положения работника.

3.3. Выплата материальной помощи оформляется приказом директора.

3.4. В случае смерти самого работника материальная помощь выплачивается близким родственникам, а при их отсутствии – лицу, проводившему похороны.

3.5. Материальная помощь одному работнику может оказываться 2 раза в год, а при наличии финансовой возможности – и более 2 раз в год.

3.6. Общая сумма материальной помощи, выплачиваемая работнику в течение календарного года, максимальными размерами не ограничивается.

3.7. Администрация и профсоюзный комитет обеспечивает гласность в вопросах оказания материальной помощи работникам Учреждения.

Директору МАОУ ДО «ДЮСШ» МР Миякинский район РБ

(Ф.И.О. полностью)

заявление.

Прошу предоставить материальную помощь

Перечень прилагаемых документов _____

Дата _____

Подпись _____

Выписка

Из протокола № ____ заседания профсоюзного комитета работников МАОУ ДО «ДЮСШ» МР
Миякинский район РБ

от «__» _____ 202__ г.

Постановили:

оказать _____ материальную помощь в размере
_____ (_____) рублей.
(прописью)

Председатель профсоюзного комитета
работников МАОУ ДО «ДЮСШ»
МР Миякинский район РБ

(Фамилия И. О.)

Приложение № 3

Утверждено
приказом МАОУ ДО «ДЮСШ»
МР Миякинский район РБ
от «31» декабря 2022 г. № 216

Форма расчетного листка

РАСЧЕТНЫЙ ЛИСТОК ЗА _____
Фамилия Имя Отчество

Организация: МАОУ ДО "ДЮСШ" мун.за.
Подразделение: МАОУ ДО "ДЮСШ" мун.за

К 0,00р.
выплате:

Должность: _____
Оклад 0,00р.
(тариф):

Вид	Период	Рабочие		Оплачено	Сумма	(тариф):	Вид	Период	Сумма
		Дни	Часы						
Начислено:					0,00	Удержано: 0,00			
Оплата по окладу					0,00	НДФЛ			0,00
Районный коэффициент					0,00	Профсоюзные взносы			0,00
Квалификационная категория					0,00	Выплачено: 0,00			
Сельская надбавка					0,00	За первую половину месяца (Банк, вед. № от)			0,00
Персональный повышающий коэффициент к окладу от занимаемой должности					0,00	Зарплата за месяц (Банк, вед. № от)			0,00
Подготовка мастера спорта					0,00				
Надбавка за высшее образование					0,00				
Надбавка за стаж работы					0,00				
За вредные условия труда					0,00				
Прочие начисление					0,00				
Почетная грамота(награда, звание)					0,00				

Долг работника на начало 0,00 Долг предприятия на конец 0,00

Общий облагаемый доход: 0,00
Вычетов на детей: 0,00

Приложение № 4

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МАОУ ДО
«ДЮСШ» МР Миякинский район РБ
№ 107 от «07» сентября 2023 г.

**Перечень профессий, согласно которым работники МАОУ ДО «ДЮСШ» МР
Миякинский район РБ должны проходить предварительные и периодические
(во время трудовой деятельности) медицинские осмотры**

№ п/п	Профессия	Выполняемые работы	П.п. приказа и объем предварительного осмотра при поступлении на работу	Кратность периоди- ческого медос- мотра	Кратность профессио- нально- гигиени- ческой подготовки
1.	Директор	Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	п. 25 Приложения 1 2 к приказу Министерства здравоохранения от 28.01.2021 № 29н	1 раз в год	1 раз в 2 года
2.	Инженер				
3.	Энергетик				
4.	Заместитель директора по учебно-спортивной работе				
5.	Методист				
6.	Инструктор-методист – администратор центра тестирования ГТО				
7.	Старший кассир,				
8.	кассир				
9.	Инструктор по спорту				
10.	Инструктор по спорту ВФСК ГТО				
11.	Медицинская сестра по бассейну				
12.	Лаборант				
13.	Заливщик катка				
14.	Приемщик пункта проката				
15.	Садовник				
16.	Гардеробщик				
17.	Тренеры-преподаватели				
18.	Медицинская сестра				

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ ДО «ДЮСШ» МР
Миякинский район РБ

_____ А.Р. Минигулова
«07» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МАОУ ДО
«ДЮСШ» МР Миякинский район РБ
№ 107 от «07» сентября 2023 г.

**Перечень должностей работников МАОУ ДО «ДЮСШ» МР Миякинский
район РБ, которым предоставляется ежегодный дополнительный
оплачиваемый отпуск**

Должность	Количество дней ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска
Директор	5
Заместитель директора по УСР	3
Председатель Первичной профсоюзной организации	3

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ ДО «ДЮСШ» МР
Миякинский район РБ

А.Р. Минигулова

«07» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МАОУ ДО
«ДЮСШ» МР Миякинский район РБ
№ 107 от «07» сентября 2023 г.

**Перечень защитных средств от воздействия вредных, опасных веществ и
производственных факторов, подлежащих бесплатной выдаче работникам
МАОУ ДО «ДЮСШ» МР Миякинский район РБ**

№ п/п	Должность	Типовая отраслевая норма, пункт	СИЗ	Норма выдачи на год
1.	Лаборант	п.1858(1)	Костюм для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
			Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
			Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
			Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
2.	Гардеробщик	п.913(1)	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
			Обувь специальная для защиты от общих производственных загрязнений	1 пара
			Перчатки для защиты от общих производственных загрязнений механических воздействий (истирания)	12 пар
3.	Заливщик катка	п 4.7 (2)	Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбенизон)	1 шт.
		п 1.1 (2)	Обувь специальная резиновая или из полимерных материалов для защиты от скольжения	1 пара
4	Энергетик	п 3.1 (2)	Перчатки до 1000 В	2 пары на 2 года
			Обувь специальная диэлектрическая резиновая или из полимерных материалов	Дежурные

Примечания:

(1) - Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты по профессиям (должностям) - приложение № 1 к Приказу труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. N 767н.

(2) - Единые типовые нормы выдачи средств индивидуальной защиты в зависимости от идентифицированных опасностей - приложение № 2 к Приказу труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. N 767н.

Составитель:

Ответственный за организацию
работы по охране труда

Р.Г. Аликов

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района
Миякинский район Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ ДО «ДЮСШ» МР
Миякинский район РБ
_____ А.Р. Минигулова
«07» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МАОУ ДО
«ДЮСШ» МР Миякинский район РБ
№ 107 от «07» сентября 2023 г.

ПЕРЕЧЕНЬ

рабочих мест, на которые необходима бесплатная выдача смывающих и
обезвреживающих средств

На основании Приложения № 3 к приказу труда и социальной защиты Российской Федерации от 29.10.2021 г. N 767н «Об утверждении единых типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», Приложения к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 17 декабря 2010 года № 1122н «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда "Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»» (с изменениями на 29.10.2021 г.)

№ п/п	Рабочее место	Наименование работ и производственных факторов	Пункт типов норм	Норма выдачи на одного работника в месяц
1.	директор	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	п. 7 Приложения № 1 к приказу Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. (с изменениями на 29.10.2021 г.)	Пользоваться смывающимися средствами, имеющимися в наличии в санитарно- бытовых помещениях
2.	старший кассир			
3.	кассир			
4.	инженер			
5.	энергетик			
6.	лаборант			
7.	садовник			
8.	заливщик катка			
9.	гардеробщик			
10.	приемщик пункта проката			
11.	контролер билетов			
12.	инструктор по спорту			
13.	инструктор-методист – администратор центра тестирования ГТО			
14.	инструктор по спорту ВФСК ГТО			
15.	врач			
16.	медицинская сестра по бассейну			
17.	заместитель директора по учебно-спортивной работе			
18.	методист			
19.	тренер-преподаватель			
20.	медицинская сестра			

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ ДО «ДЮСШ» МР
Миякинский район РБ

А.Р. Садыкова

«30» декабря 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МАОУ ДО
«ДЮСШ» МР Миякинский район РБ
№ 201 от «30» декабря 2022 г.

П Л А Н

мероприятий улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению
уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней на
2023-2025 годы

№	Наименование мероприятий	Срок выполнения	Ответственный исполнитель
1	2	3	4
1.	Обеспечение естественного и искусственного освещения на рабочих местах, в бытовых помещениях, местах прохода работников.	Постоянно	Директор Энергетик
2.	Косметический ремонт имеющихся мест организованного отдыха	2025 год	Директор Энергетик
3.	Обеспечение работников, занятых на работах, производимых в особых температурных и климатических условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты, дерматологическими средствами индивидуальной защиты.	Постоянно	Директор Лицо, ответственное за организацию работы по охране труда
4.	Обеспечение хранения средств индивидуальной защиты (далее - СИЗ), а также ухода за ними, проведение ремонта и замена СИЗ.	Постоянно	Директор Лицо, ответственное за организацию работы по охране труда
5.	Проведение обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажей по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда.	При приеме на работу По графику	Директор Лицо, ответственное за организацию работы по охране труда
6.	Проведение обязательных предварительных и периодических	При приеме на работу По графику	Заместитель директора по учебно-спортивной

	медицинских осмотров (обследований).		работе Медицинская сестра по бассейну
7.	Устройство и содержание пешеходных дорог на территории Учреждения в целях обеспечения безопасности работников.	Постоянно	Директор Энергетик
8.	Организация и проведение производственного контроля.	Постоянно	Директор Лицо, ответственное за организацию работы по охране труда
9.	Издание (тиражирование) инструкций, правил (стандартов) по охране труда.	По мере необходимости	Лицо, ответственное за организацию работы по охране труда
10.	<p>Реализация мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта в трудовых коллективах, в том числе:</p> <ul style="list-style-type: none"> - организация и проведение физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне" (ГТО); - приобретение, содержание и обновление спортивного инвентаря; - содержание помещений для проведения физкультурных, физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. - организация и проведение спортивных соревнований и иных физкультурно-оздоровительных и спортивных мероприятий. 	В течение года	Директор Заместитель директора по учебно-спортивной работе

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района Миякинский район Республики Башкортостан

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной организации МАОУ ДО «ДЮСШ» МР Миякинский район РБ

_____ А.Р. Минигулова
«07» сентября 2023 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МАОУ ДО «ДЮСШ» МР Миякинский район РБ № 107 от «07» сентября 2023 г.

**ПОЛОЖЕНИЕ
о комиссии по трудовым спорам**

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение определяет компетенцию, порядок формирования и работы комиссии по трудовым спорам (далее – КТС) Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района Миякинский район Республики Башкортостан (далее - Учреждение), совместно созданной Работодателем Учреждения и трудовым коллективом для урегулирования разногласий, возникающих в процессе работы в соответствии со ст. 384 Трудового Кодекса Российской Федерации (ТК РФ).

1.2. КТС формируется на паритетных началах Профсоюзным собранием Учреждения и Администрацией Учреждения по 3 (три) человека с каждой стороны.

1.3. Избранными в состав КТС от трудового коллектива считаются кандидатуры, получившие большинство голосов работников, присутствовавших на профсоюзном собрании. Профсоюзное собрание считается правомочным, если на нем присутствовало более половины членов трудового коллектива.

1.4. Члены КТС со стороны Работодателя назначаются приказом Директора.

1.5. В случае выбытия члена (членов) КТС взамен их избирается другой (другие). Порядок включения их в состав КТС аналогичен порядку формирования КТС в целом.

1.6. Общая численность КТС шесть человек.

1.7. Срок полномочий 3 (три) года.

1.8. КТС избирает из своего состава председателя, заместителя председателя и секретаря.

1.9. Организационно-техническое обеспечение деятельности КТС осуществляет Директор.

2. Компетенция КТС

2.1. Индивидуальный трудовой спор - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения законов и иных нормативных

правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

2.2. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (ст. 381 ТК РФ).

КТС является органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, возникающих в Учреждении, за исключением споров, по которым ТК РФ и иными федеральными законами, установлен другой порядок их рассмотрения.

Индивидуальный трудовой спор рассматривается КТС, если работник самостоятельно или с участием своего представителя не урегулировал разногласия при непосредственных переговорах с работодателем (ст. 385 ТК РФ).

КТС не рассматривает индивидуальные трудовые споры по заявлениям: работника - о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

работодателя - о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами (в ред. ФЗ от 30.06.2006 № 90-ФЗ);

лица - об отказе в приеме на работу;

лица, считающего, что оно подверглось дискриминации (ст. 391 ТК РФ).

2.3. Заседание КТС считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя (ст. 387 ТК РФ).

2.4. КТС имеет право вызывать на свое заседание, в том числе по просьбе работника, его представителя и представителя работодателя специалистов; свидетелей, запрашивать у работодателя (его представителей) все необходимые материалы. На работодателя возлагается обязанность их представить. (ст. 387 ТК РФ).

2.5. КТС обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления (ст. 387 ТК РФ).

2.6. Секретарь КТС в срок письменно извещает стороны индивидуального трудового спора и лиц, которые должны принять участие в заседании КТС, о дате, времени и месте его проведения.

3. Порядок обращения работников в КТС

3.1. Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска по уважительным причинам установленного срока КТС может восстановить срок и разрешить спор по существу (ст. 386 ТК РФ).

3.2. Заявление работника, поступившее в КТС, подлежит обязательной регистрации. С момента обращения работника в КТС исчисляется срок рассмотрения спора.

3.3. Отказ в приеме заявления по мотивам пропуска работником трехмесячного срока не допускается. Если КТС придет к выводу, что этот срок пропущен по неуважительной причине, то она отказывает в удовлетворении требований работника.

3.4. Сроки, исчисляемые годами, месяцами, неделями, истекают в соответствующее число последнего года, месяца или недели срока. В срок, исчисляемый в календарных неделях или днях, включаются и нерабочие дни.

3.5. Если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается ближайший следующий за ним рабочий день (ст. 14 ТК РФ).

3.6. Отказ в приеме заявления в КТС по мотиву отсутствия у работника-заявителя документального доказательства не урегулирования разногласия при непосредственных переговорах с должностными лицами Учреждения, не допускается.

3.7. Прием заявления в КТС производится председателем КТС, а в его отсутствие иным членом КТС, в здании Учреждения совторника по пятницу с 11.00 часов до 17.00 часов.

3.8. Заявления работников подлежат регистрации в журнале, в котором также фиксируется срок поступления заявления по трудовому спору, указывается предмет спора и срок принятия решения по данному спору, его результат. Форма журнала является составной частью настоящего Положения.

3.9. Лицо, уполномоченное в соответствии с настоящим Положением на прием заявлений в КТС, обязано лично письменно подтвердить работнику отказ в приеме его заявления в КТС.

4. Стороны индивидуального трудового спора в КТС

4.1. Сторонами индивидуального трудового спора в КТС являются работник и работодатель в лице его представителя (руководителя Учреждения или уполномоченного им должностного лица).

4.2. Работник представляет свои интересы в КТС: лично или через своего представителя.

Примечание. Первичная профсоюзная организация, ее органы, если они не являются представителями работника - члена профсоюза при рассмотрении спора в КТС, вправе по его просьбе присутствовать на заседании КТС и высказывать свое мнение по существу спора.

4.3. Спор рассматривается в присутствии работника, подавшего заявление, или уполномоченного им представителя. Рассмотрение спора в отсутствие работника или его представителя допускается лишь по их письменному заявлению.

В случае неявки работника или его представителя на заседание КТС рассмотрение спора откладывается на определенный КТС срок.

В случае вторичной неявки работника или его представителя без уважительных причин КТС может вынести решение о снятии вопроса с рассмотрения, что не лишает

работника права подать заявление о рассмотрении трудового спора повторно в пределах срока, установленного (ст. 386, 387 ТК РФ).

4.4. Работник (его представитель) и представитель работодателя вправе вносить в КТС мотивированные ходатайства о приглашении на ее заседание свидетелей и специалистов. Вопрос об удовлетворении таких ходатайств решается КТС. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

4.5. Работник (его представитель) вправе заявить мотивированный отвод любому свидетелю. Вопрос об удовлетворении отвода решается КТС.

5. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС

5.1. Председательствующий на заседании выясняет правомочность КТС: заседание комиссии по трудовым спорам считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Председательствующий объявляет заседание КТС открытым.

5.2. Председательствующий устанавливает присутствие на заседании работника - заявителя (его представителя) и представителя работодателя. В случае, если представитель работодателя, своевременно извещенный о дате, времени и месте проведения заседания КТС, на него не явился, то независимо от причин его отсутствия, КТС может принять решение о проведении заседания.

Примечание. ТК РФ не обязывает представителя работодателя принимать участие в заседании КТС, и не ограничивает право КТС рассмотреть спор без его участия.

5.3. Председательствующий устанавливает и затем доводит до сведения участников заседания личности присутствующих на заседании работника заявителя, его представителя, представителя работодателя, свидетелей, представителей профсоюзной организации. В этих целях председательствующий объявляет:

- фамилию, имя, отчество работника - заявителя, его должность (профессию, специальность), подразделение, в котором он работает;
- фамилию, имя, отчество представителя работника, его должность (профессию, специальность), место работы;
- фамилию, имя, отчество представителя работодателя, его должность (профессию, специальность, место работы);
- фамилии, имена, отчества, должности (профессии, специальности), места работы свидетелей;
- фамилии, имена, отчества, выборные профсоюзные должности представителей профсоюзной организации.

5.4. В начале заседания КТС работник вправе заявить мотивированный отвод любому члену комиссии или свидетелю. Вопрос об удовлетворении отвода решается КТС и принимает решение открытым голосованием простым большинством голосов об удовлетворении или неудовлетворении указанного заявления.

5.5. В этом случае рассмотрение заявления работника может быть перенесено на другое время.

5.6.Председательствующий:

- объявляет о наличии письменного заявления работника (его представителя) о рассмотрении КТС спора в его отсутствие (если такое заявление имеется). КТС обсуждает заявление и принимает решение, рассматривать или не рассматривать спор в отсутствие работника (его представителя), открытым голосованием простым большинством голосов;
- зачитывает требования работника, изложенные в заявлении в КТС;
- приводит перечень документов, полученных КТС от представителя работодателя, в том числе по ее запросу. Если последние в КТС не предоставлены или предоставлены частично, сообщает об этом;

5.7.Председательствующий предоставляет слово работнику (его представителю) для изложения существа спора, его требований к работодателю.

5.8.По ходатайству работника (его представителя) КТС заслушивает свидетеля (свидетелей) с его стороны, представителя профсоюзной организации. Примечание. Члены КТС вправе задавать вопросы по существу спора работнику (его представителю), свидетелям, представителю профсоюзной организации, не вступая при этом в обсуждение полученных от них ответов, никак их не комментируя.

5.9.Председательствующий предоставляет слово представителю работодателя для изложения его мнения по существу спора. По ходатайству представителя работодателя КТС заслушивает свидетеля (свидетелей) с его стороны, представителей профсоюзной организации.

Примечание. Члены КТС вправе задавать вопросы по существу спора представителю работодателя, свидетелям, представителю профсоюзной организации, не вступая при этом в обсуждение полученных от них ответов, никак их не комментируя.

5.10.Председатель оглашает содержание документов, полученных КТС от работодателя, если последний не сделал этого при своем выступлении.

5.11.Члены КТС переходят к обсуждению обстоятельств рассматриваемого спора, после чего поручают одному из них подготовить проект решения КТС.

5.12.В решении КТС указываются:

- наименование Учреждения;
- фамилия, имя, отчество, профессия или специальность лица, обратившегося в КТС;
- даты обращения в комиссию и рассмотрения спора;
- существо спора;
- фамилии, имена, отчества членов КТС и других лиц, присутствующих на заседании;
- существо решения и его обоснование (со ссылкой на закон, иной нормативный правовой акт);
- результаты голосования (ст. 338 ТК РФ);

5.13. Проект решения после его обсуждения и доработки выносится на тайное голосование. Решение принимается простым большинством голосов присутствующих на заседании членов КТС.

Примечание. Подготовку бюллетеней для голосования, подсчет поданных голосов, объявление об итогах голосования осуществляет состоящая из членов КТС счетная комиссия, которая действует на постоянной основе или избирается на заседании КТС.

5.14. На заседании КТС ведется протокол, который подписывается ее председателем (заместителем председателя) и заверяется печатью КТС.

5.15. Надлежаще заверенные копии решения КТС вручаются работнику и руководителю организации в течение трех дней со дня принятия решения (ст. 388 ТК РФ).

6. Исполнение решения КТС

6.1. Решение КТС подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование.

6.2. В случае неисполнения решения комиссии по трудовым спорам в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом. Работник может обратиться за удостоверением в течение одного месяца со дня принятия решения комиссией по трудовым спорам. В случае пропуска работником указанного срока по уважительным причинам комиссия по трудовым спорам может восстановить этот срок. Удостоверение не выдается, если работник или работодатель обратился в установленный срок с заявлением о перенесении трудового спора в суд.

6.3. На основании удостоверения, выданного КТС и предъявленного не позднее трехмесячного срока со дня его получения, судебный пристав приводит решение КТС в исполнении в принудительном порядке.

6.4. В случае пропуска работником установленного трехмесячного срока по уважительным причинам КТС, выдавшая удостоверение, может восстановить этот срок (ст. 389 ТК РФ).

6.5. Решение КТС может быть обжаловано работником или работодателем в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии (ст. 390 ТК РФ).

Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования

СОГЛАСОВАНО

Председатель первичной профсоюзной
организации МАОУ ДО «ДЮСШ» МР
Миякинский район РБ

А.Р. Садыкова

«30» декабря 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО

Приказом директора МАОУ ДО
«ДЮСШ» МР Миякинский район РБ
№ 201 от «30» декабря 2022 г.

**«Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района Миякинский район
Республики Башкортостан**

**Соглашение по охране труда
на 2023-2025 годы**

1. Общие положения

Данное Соглашение по охране труда - правовая форма планирования и проведения мероприятий по охране труда в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» муниципального района Миякинский район Республики Башкортостан (далее – Учреждение).

Планирование мероприятий по охране труда направлено на предупреждение несчастных случаев на производстве, профессиональных заболеваний, улучшение условий и охраны труда, санитарно-бытового обеспечения работников.

Данное Соглашение вступает в силу с 01.01.2023 г.

Контроль над выполнением Соглашения осуществляется непосредственно директором Учреждения и профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации Учреждения. При осуществлении контроля администрация обязана предоставить совету трудового коллектива всю необходимую для этого имеющуюся информацию.

2. Перечень мероприятий соглашения по охране труда

Работодатель обязуется в указанные в Соглашении сроки провести следующие мероприятия:

№	Наименование мероприятия	Срок проведения
1. Организационные мероприятия		
1.1.	Обеспечение безопасности работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования	В течение трудовой деятельности
1.2.	Проведение инструктажей по охране труда (вводный, первичный, повторный)	При поступлении работника на работу
1.3.	Обеспечение журналами регистрации инструктажа вводного и на рабочем месте	По мере необходимости
1.4.	Обеспечение законодательными и иными нормативно-правовыми актами по охране труда и пожарной безопасности	По мере необходимости
1.5.	Заготовка и посыпка песком (солью) дорожек в зимнее время, чистка ступенек от льда.	В период с ноября по апрель месяц
1.6.	Очистка крыш от снега и наледи	Январь-март
2. Технические мероприятия		
2.1.	Установка осветительной арматуры, искусственного освещения с целью улучшения выполнения нормативных требований по освещению на рабочих местах, бытовых помещениях, местах массового перехода, на территории	По мере необходимости

2.2.	Проведение испытания устройств заземления (зануления) и изоляцию проводов электросистем здания на соответствие безопасной эксплуатации	По мере необходимости
3. Лечебно-профилактические и санитарно-бытовые мероприятия		
3.1.	Предварительные и периодические медицинские осмотры работников Учреждения	При приёме на работу. Ежегодно по графику
4. Мероприятия по обеспечению средствами индивидуальной защиты (СИЗ)		
4.1.	Обеспечение работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, специальной одеждой, специальной обувью и другими СИЗ	3 квартал
4.2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	В течение года
5. Мероприятия по пожарной безопасности		
5.1.	Обеспечение журналами регистрации инструктажа по противопожарной безопасности	По мере необходимости
5.2.	Разработка и обеспечение учреждения инструкцией и планом-схемой эвакуации людей на случай возникновения пожара	По мере необходимости
5.3.	Проведение тренировочных мероприятий по эвакуации всего персонала	Один раз в год
5.4.	Проверка и учет технического состояния огнетушителей методом взвешивания	Акт 1 раз в год
5.5.	Освобождение запасных эвакуационных выходов от хранения неисправной мебели	По мере необходимости