

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2019-2022 годы
между работодателем и профсоюзным комитетом
бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования города Омска
" Детско-юношеская спортивная школа №15"



От работодателя

Директор бюджетного
образовательного
учреждения
дополнительного
образования
города Омска
«Детско-юношеская
спортивная
школа № 15»



И.М.Смыковский

Принят на Общем собрании
работников БОУ ДО г.Омска
«ДЮСШ № 15»

«30» апреля 2019 г.

От работников
Председатель профсоюзного
комитета
бюджетного
образовательного
учреждения
дополнительного
образования
города Омска
«Детско-юношеская
спортивная
школа № 15»

М.Д.Орлянская

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (в дальнейшем – Договор) заключен в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ) от 30.12.2001 № 197-ФЗ (редакция от 27.11.2017), Федеральным Законом Российской Федерации от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017), Федеральным Законом Российской Федерации от 29.12.2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (редакция от 29.07.2017) и Уставом БОУ ДО г.Омска «ДЮСШ №15».

1.2. Настоящий Договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в бюджетном образовательном учреждении города Омска «ДЮСШ №15» (далее - образовательная организация).

1.3. Договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя образовательной организации по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями. Сторонами Договора являются: А. Образовательная организация: бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования города Омска «ДЮСШ №15», в лице его представителя – директора Смыковского Ивана Михайловича (ст. 33 ТК РФ); В. Работники ДЮСШ №15, являющиеся членами профсоюза, и работники, не являющиеся членами профсоюза, но предоставившие необходимые полномочия профсоюзу по предмету настоящего Договора и на условиях, установленных в Договоре (ст. 29, 30 ТК РФ); в лице председателя профсоюзного комитета (далее – профком) Орлянской Марии Дмитриевны.

1.4. Договор заключен в сфере регулируемых на местном уровне социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений с целью обеспечения стабильной и эффективной деятельности образовательной организации и обеспечения трудовых, профессиональных, социально-экономических прав и интересов работников.

1.5. Договор включает в себя взаимные обязательства по вопросам управления образовательной организацией, реализации трудовых прав и интересов работников при заключении, изменении и прекращении трудовых отношений, оплаты труда, режима труда и отдыха, условий и охраны труда,

медицинского страхования, установления дополнительных гарантий и льгот, развития социального партнерства (ст. 45 ТК РФ).

1.6. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания и распространяется на правовые отношения, возникшие с 30.04.2019. Срок действия настоящего Договора с 30.04.2019. по 29.04.2022.

1.7. Настоящий Договор является обязательным для применения в образовательной организации.

1.8. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников образовательной организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.9. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 5 дней после его подписания.

1.10. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном статьей 44 ТК РФ, без созыва общего собрания работников. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона вносит соответствующие предложения в комиссию образовательной организации по регулированию социально-трудовых отношений в области образования (далее – Комиссия). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.11. Ни одна из сторон не вправе в течение установленного срока его действия прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.12. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

1.13. При реорганизации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.14. При смене формы собственности образовательной организации Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. 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.

1.15. В целях содействия развитию социального партнерства стороны обеспечивают:

1.16.1. Возможность присутствия представителей сторон Договора на заседаниях при рассмотрении вопросов, связанных с выполнением Договора.

1.17.Стороны определяют следующие формы управления образовательной организацией непосредственно работниками и через профком:

- учет мнения профкома;
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающих интересы работников;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательной организации
- участие в разработке и принятии коллективного договора

II. Контроль и ответственность за выполнение Договора

2.1.В целях контроля за выполнением условий настоящего Договора создается постоянная двухсторонняя комиссия по заключению и контролю выполнения Договора (далее – Комиссия), состав которой утверждается по взаимной договоренности сторон.

2.2.Настоящий Договор после его утверждения Комиссия доводит до сведения работников образовательной организации и обязуется разъяснять работникам положения Договора, содействовать его реализации.

2.3.Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в отдел по труду Управления Министерства труда и социального развития Омской области для уведомительной регистрации.

2.4.Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

2.5.Отчет о выполнении настоящего Договора рассматривается на совместном заседании сторон, и доводится до сведения работников образовательной организации.

2.6. Каждая из сторон в соответствии с законодательством РФ несет ответственность за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение принятых обязательств (ст. 5.27-5.34 Кодекса РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001. № 195-ФЗ, действующая редакция от 30.10.2017).

2.7.Стороны в пределах своей компетенции принимают необходимые меры по фактам нарушений Договора со стороны руководителя образовательной организации и должностных лиц.

2.8.Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса

2.9.В период действия настоящего Договора стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с

целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения - забастовок.

III. Трудовой договор

3.1.Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ, отраслевым, региональным, территориальным соглашениями и настоящим коллективным договором.

3.2.Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 57, ст. 60 ТК РФ), условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным и территориальным соглашениями, коллективным договором.

3.3.В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

3.4.Прекращение трудового договора с работником может производиться по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77,ст. 81, ст. 78).

3.5.Обязательными для включения в трудовой договор тренеров-преподавателей, являются:

3.5.1.объем учебной нагрузки, установленный работнику при тарификации;

3.5.2.условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, конкретно установленной за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (в год) им за ставку заработной платы;

3.5.3.повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы;

3.5.4.конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных и др.);

3.5.5.размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.6.Работодатель обязуется:

3.6.1.Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

3.6.2.При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными

нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись (в трехдневный срок со дня фактического начала работы). При фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению работодателя трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, а работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе.

3.6.3. Включать в трудовой договор обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим Договором. В трудовом договоре оговаривать объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.6.4. Оформлять трудовые отношения при поступлении работника на работу заключением трудового договора для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ. При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытательный срок не устанавливается.

3.6.5. Оформлять изменение условий трудового договора путем составления дополнительного соглашения, которое является неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора, в соответствии со ст. 72 ТК РФ.

3.6.6. Выполнять условия заключенного трудового договора.

3.6.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

3.6.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливать, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данной

образовательной организации с учетом мнения (или по согласованию) профкома.

3.6.9. Изменение существенных условий трудового договора допускать, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы образовательной организации, временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года), а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) согласно ст. 74 ТК РФ. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров-преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Учебную нагрузку на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливать с учетом мнения (или по согласованию) профкома. Производить ознакомление педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год под подпись. Тренерам, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, сохранять преемственность преподавания в учебных группах. Увеличивать объем учебной нагрузки только по письменному заявлению работника.

3.6.10. Устанавливать на общих основаниях учебную нагрузку тренерам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет и передавать нагрузку на этот период для выполнения другими тренерам

3.6.11. Преподавательскую работу лицам, выполняющим ее помимо основной работы в той же образовательной организации, а также педагогическим работникам других образовательных организаций и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставлять только в том случае, если тренеры, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.6.12. В течение учебного года изменение условий трудового договора допустимо с уведомлением работодателем работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то в

письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.6.13. Сообщать профсоюзному комитету, не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников, о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с п. 2 части 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в письменной форме, а при массовых увольнениях работников – соответственно не позднее, чем за три месяца (п. 2 ст. 12 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»). Критерии массового увольнения определяются отраслевым или территориальным соглашением.

3.6.14. Представлять в профсоюзный комитет, не позднее, чем за 3 месяца в соответствии с ч. 1 ст. 82 ТК РФ проекты приказов о сокращении численности и штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

3.6.15. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата лиц с более высокой производительностью труда и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ:

- лица предпенсионного возраста (менее трех лет до периода пенсии по возрасту);
- лица, проработавшие в данной образовательной организации свыше 10 лет;
- одиноким матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет;
- работники моложе 18 лет;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора, или с данным работником заключен ученический договор;
- работники, получившие профзаболевание или производственную травму в образовательной организации;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные руководители выборных органов первичной и территориальной профсоюзной организации;
- работники, не имеющие дисциплинарных взысканий.

3.6.16. Предоставить лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ, свободное от работы время (не менее 2 часов в неделю) с сохранением среднего заработка для поиска нового места работы, если это не нарушает учебный процесс в образовательной организации.

3.6.17. Высвобожденным работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 127, 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.6.18. При появлении новых рабочих мест в образовательной организации, в том числе и на определенный срок, обеспечивать приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из образовательной организации в связи с сокращением численности или штата.

3.6.19. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры образовательной организации, изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в образовательной организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.7.1. осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками;

3.7.2. инициировать формирование комиссии по трудовым спорам (КТС) в образовательной организации и делегировать в эту комиссию наиболее компетентных представителей профсоюзной организации;

3.7.3. представлять в установленные сроки свое мотивированное мнение о расторжении работодателем трудовых договоров с работниками – членами профсоюза (ст. 373 ТК РФ);

3.7.4. обеспечить защиту и представительство работников – членов профсоюза в суде, КТС при рассмотрении вопросов, связанных с заключением, изменением или расторжением трудовых договоров;

3.7.5. предпринимать предусмотренные законодательством меры по предотвращению массовых сокращений работников.

IV. Заключение, изменение и прекращение трудового договора

Стороны обязуются выполнять следующее:

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем, возникающие на основании трудового договора, регулируются в соответствии с ТК РФ.

4.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, уставом образовательной организации и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим коллективным договором.

4.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и

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

4.4.В соответствии с п. 5 ч. 3 ст. 28 Федерального закона от 29.12.2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» прием на работу работников, заключение с ними и расторжение трудовых договоров, распределение должностных обязанностей, создание условий и организация дополнительного профессионального образования работников отнесены к компетенции руководителя организации.

Вопросы необходимости приема на работу педагогических работников на должности не по полученной специальности, а также перевода педагогических работников с их согласия для выполнения педагогической работы в должности, по которой отсутствует специальная подготовка, следует решать применительно к пункту 23 "Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", утвержденного приказом Министерства образования и науки России от 07.04.2014. № 276.Квалификационная категория педагогическому работнику устанавливается по должности, по которой он прошел аттестацию

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

4.6.Условия, оговариваемые при заключении индивидуальных трудовых договоров, не могут ухудшать положения работников, определенного трудовым законодательством РФ.

4.7.Перевод на другую работу, временный перевод, перемещение производится в порядке, предусмотренном ТК РФ.

4.8.Не допускаются экономически и социально необоснованные сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при возможной реорганизации.

4.9.Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника образовательной организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества учебных групп , определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.10.Выплата выходного пособия производится в порядке, предусмотренном ТК РФ.

4.11.Если Профсоюз организует и проводит забастовку в соответствии с требованиями ТК РФ (глава 61 ТК РФ) по причине невыполнения или нарушения условий настоящего Договора, то работникам, принимающим в ней участие, выплачивается компенсация в размере 2/3 оклада заработной платы за все время забастовки (ст. 234 и ч. 5, ст. 414 ТК РФ).

4.12.В трудовую книжку работников образовательной организации на основании соответствующих документов вносятся следующие сведения о награждении и поощрениях:- о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий;- о присвоении

званий и награждении нагрудными знаками, о награждении почетными грамотами, дипломами, благодарственными письмами Министерства образования РФ, Министерства образования Омской области, Администрации города Омска ; - о награждении дипломами, почетными грамотами и благодарственными письмами Управления народного образования города Омска.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Работодатель сам определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд образовательной организации

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

5.3. Работодатель обязуется

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

5.3.2. Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 п. 5 ст. 47 федерального закона от 29.12 2012. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ст. 196 и 197 ТК РФ).

5.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям например, если обучение осуществляется по профилю

деятельности образовательной организации, по направлению образовательной организации). Финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

5.3.6. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников и приобрести другую профессию.

5.3.7. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с "Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность", утвержденным приказом Министерства образования и науки России от 07.04.2014. № 276. По результатам аттестации устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.8. При проведении аттестации педагогических работников образовательной организации соблюдаются следующие условия:

5.3.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работником образовательной организации, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.

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

5.3.12. Не допускается дискриминация на основании ВИЧ-статуса работника.

VI. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 п.2 ч.1 ТК РФ).

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

6.3. В случае массового высвобождения работников уведомление должно со

6.4. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя по сокращению численности или штата (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения профкома (ст. 82 ТК РФ).

6.5.Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из образовательной организации инвалидов.

7.8.Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя

устанавливаются в следующих случаях:-по соглашению между работником и работодателем по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ.

7.9.В образовательной организации учебная нагрузка на новый учебный год. Руководитель должен ознакомить педагогических работников (под роспись и в письменном виде) с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.10.Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы (руководителям, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем по согласованию с профкомом, при условии, если учителя, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

7.11.При установлении учителям, для которых данная образовательная организация является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания предметов в классах. Объем учебной нагрузки, установленный учителям 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 случая, указанного в п. 4.9. настоящего Договора. Объем учебной нагрузки учителям больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

7.12.При распределении учебной нагрузки на очередной учебный год учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим учителям на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

7.13.Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников образовательной организации к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа образовательной организации с их письменного согласия, по письменному приказу

работодателя и с учетом мнения профкома. Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ. Работа в выходной и нерабочий праздничный день, оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.14. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством. Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия профкома.

7.15. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

7.16. Привлечение работников организации к выполнению дополнительной работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного

согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

7.17. Периоды осенних, зимних, весенних и летних каникул, установленные для обучающихся образовательной организации, и не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми основными и дополнительными отпусками работников, являются для них рабочим временем.

7.18. Привлечение педагогических работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

7.19. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, а также организационную работу, связанную с реализацией образовательной программы, в пределах их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки (педагогической работы)), определенного им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

7.20. Тренеры, осуществляющие индивидуальное обучение на дому детей в соответствии с медицинским заключением, в каникулярный период привлекаются к педагогической (методической, организационной) работе с учетом количества часов индивидуального обучения таких детей, установленного работникам до начала каникул.

7.21. Режим рабочего времени учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала в каникулярный период определяется в пределах времени, установленного по занимаемой должности. В каникулярный период, а также в период отмены учебных занятий учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал образовательной организации может привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний, в пределах установленной работникам продолжительности рабочего времени.

7.22. Режим рабочего времени педагогических работников, принятых на работу во время летних каникул обучающихся, определяется в пределах нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю, установленной за ставку заработной платы и времени, необходимого для выполнения других должностных обязанностей. Режим рабочего времени всех работников в каникулярный период регулируется локальными актами образовательной организации и графиками работ с указанием их характера.

7.23. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством РФ, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в образовательной организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ). При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для них продолжительности и оплачиваться в полном размере.

7.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного отпуска. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

7.25. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника, может быть заменена денежной компенсацией в соответствии со статьей 126 ТК РФ. При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части. Не допускается замена денежной

компенсацией ежегодного основного оплачиваемого отпуска и ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, за работу в соответствующих условиях (за исключением выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении, а также случаев, установленных ТК образовании в Российской Федерации», ст. 335 ТК РФ).

7.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работник исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника. При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что: - все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ) излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утвержденных НКТ СССР от 30 апреля 1930 года № 169 в редакции от 20.04.2010).

7.28. Стороны договорились о предоставлении работникам образовательной организации дополнительного оплачиваемого отпуска при наличии средств экономии фонда заработной платы образовательной организации случаях: - рождения ребенка – 2 календарных дня; - бракосочетания детей работников – 2 календарных дня; - бракосочетания работника – 3 календарных дня; - смерть детей, родителей, супруги, супруга - 3 календарных дня; - переезда на новое место жительства - 2 календарных дня.

7.29. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со ст. 139 ТК РФ.

7.30. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

7.31. Кроме случаев, установленных законодательством (ч. 2, ст. 128 ТК РФ), работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работникам, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет,

одиноким 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).

7.32. График дежурств педагогических работников, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни утверждаются приказами руководителя образовательной организации в порядке, установленном действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

7.33. Профсоюзный комитет обязуется:

7.33.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего Договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

7.33.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение (вариант: согласование) при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

7.33.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

VIII. Оплата и нормирование труда

8.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года № 1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда работников бюджетных учреждений города Омска», «Положением об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей города Омска «Детско-юношеская спортивная школа № 15» от 30.05.2014 года.

8.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, стажа педагогической работы, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

8.3. Заработная плата выплачивается 12 и 27 числа каждого месяца. Вновь принятым работникам, первая выплата заработной платы производится 12 числа следующего месяца.

8.4. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок с указанием: -составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; -размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся

работнику; -размеров и оснований произведенных удержаний; -общей денежной суммы, подлежащей выплате.

8.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством и включает в себя: -ставки заработной платы (должностные оклады) и их повышение, доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных (доплаты за работу во вредных и (или) опасных условиях труда, за работу в ночное время и др.), иные выплаты компенсационного характера, установленные в соответствии с Положением об оплате труда работников образовательной организации (Приложение № 3 к настоящему Договору)

8.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

8.7. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, включая также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей, известив работодателя в письменной форме.

8.8. В случае задержки выплаты заработной платы (два раза в месяц), оплаты отпуска (если работник не настаивает на переносе начала отпуска на день, следующий за днем получения полной суммы отпускных), выплат при увольнении, иных установленных выплат (в том числе – социального характера), работникам выплачивается денежная компенсация в размере не ниже одного процента от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

8.9. Оплата за время отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ). Если отпуск своевременно не оплачен, то время его начала переносится на день, следующий после полной выплаты отпускных по соглашению сторон. 8.8. Во всех случаях, касающихся оплаты труда работников, образовательная организация руководствуется нормативными правовыми актами Омской области, Российской Федерации и Положением об оплате труда работников (Приложение 3 к настоящему Договору).

8.10. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований: -при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией; -при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в образовательной организации (выслуга лет); -при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом; -при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома; -при получении образования или восстановления

документа об образовании - со дня предоставления соответствующего документа.

8.11.Педагогическим работникам, приступившим к трудовой деятельности в образовательной организации в год окончания учреждения высшего или профессионального образования, выплачивается единовременное пособие в размере, установленным действующим законодательством.

8.12.При направлении работника в служебную командировку ему гарантируются сохранение места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Средний заработок за время нахождения работника в командировке сохраняется за все рабочие дни недели по графику, установленному по месту постоянной работы. При расчете среднего заработка расчетным периодом будет являться 3 календарных месяца (с 1 по 1 число), предшествующих времени нахождения в командировке.

8.13.Образовательная организация формирует фонд оплаты труда в пределах выделенных бюджетных средств и средств, полученных от платных дополнительных образовательных и иных, предусмотренных уставом образовательной организации услуг, предпринимательской и иной приносящей доход деятельности. Фонд оплаты труда образовательной организации состоит из базовой и стимулирующей части оплаты труда. Для распределения общего фонда оплаты труда образовательной организацией устанавливается процентное соотношение базовой и стимулирующей части фонда оплаты труда. Базовая часть фонда оплаты труда обеспечивает гарантированную заработную плату работников. Заработная плата работников не может быть ниже установленной трудовым законодательством величины минимальной заработной платы. Заработная плата работников (без учета премий и иных стимулирующих выплат), устанавливаемая в соответствии с новыми системами оплаты труда не может быть меньше заработной платы (без учета премий и иных стимулирующих выплат), выплачиваемой до введения этих новых систем оплаты труда, при условии сохранения объема должностных обязанностей работников и выполнения ими работ той же квалификации.

8.14.Система стимулирующих выплат работнику образовательной организации включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда и качества работы. Стимулирующий фонд оплаты труда включает в себя выплаты стимулирующего характера из средств стимулирующей части общего фонда оплаты труда. Перечень видов и размеры стимулирующих выплат для образовательной организации устанавливаются нормативными правовыми актами Администрации города Омска и Положением об условиях установления и порядке произведения выплат стимулирующего характера

8.15.Заработная плата, надбавки и доплаты стимулирующего и компенсационного характера работников образовательной организации определяются нормативными правовыми актами РФ и Омской области, муниципальными правовыми актами города Омска, Положением об оплате труда работников (Приложение № 3 к настоящему Договору). Источником

финансирования являются средства, выделяемые из местного бюджета и внебюджетных доходов образовательной организации. а) по основной деятельности образовательной организации на основе окладов профессионально-квалификационных групп по оплате труда работников организаций бюджетной сферы на основе тарификации; б) по внебюджетной деятельности на договорной основе.

8.16. На тренеров-преподавателей и других педагогических работников, в том числе выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности, на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки (ведомости).

8.17. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям являющихся рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата исходя из заработной платы установленной при тарификации.

IX. Трудовой распорядок и дисциплина труда

9.1. Руководитель образовательной организации обязан ознакомить каждого вновь принимаемого на работу с локальными нормативными актами образовательной организации, связанными с его трудовой деятельностью, коллективным договором под роспись до подписания трудового договора.

9.2. Материальная ответственность работника возникает только в случае, если действия (бездействия) работника, приведшие к причинению прямого действительного ущерба работодателю и ущерба, возникшего у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам (ст. 238 ТК РФ):- были противоправными, то есть нарушающими трудовые обязанности работника;- были виновными, то есть совершенными умышленно или по неосторожности.

9.3. Кроме случаев, предусмотренных статьей 243 ТК РФ, полная материальная ответственность работника возникает только при соблюдении условий:- должность работника входит в Перечень должностей и работ, утвержденный Постановлением Министерства труда и социального развития РФ от 31 декабря 2002 года № 85.- с работником заключен письменный договор о полной материальной ответственности или это условие предусмотрено в трудовом договоре.

9.4. Руководитель образовательной организации ставит в известность профком о привлечении работника к материальной ответственности за причинение ущерба (ст. 248 ТК РФ).

9.5. Работники образовательной организации имеют право обратиться в профком в случае нарушения со стороны руководящих работников их трудовых прав.

X. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны пришли к соглашению о том, что:

10.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях: -при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);-при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);-при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);-по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);-при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);-при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);-при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);-в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);-в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Стороны договорились, что работодатель:

10.2. Обеспечивает право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществляет обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

10.3. Своевременно и полностью перечисляет за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

10.4. Выплачивает единовременное пособие при увольнении по инициативе работника в связи с выходом на пенсию по возрасту при наличии средств фонда экономии заработной платы в размере, устанавливаемом работодателем.

10.5. Сохраняет педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника: -при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком; -при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с п. 4 ч. 5 ст. 47 закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»; -в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю, которым до назначения пенсии старости осталось менее одного года; -временной нетрудоспособности, не менее 2 месяцев; -окончания командировки на работу по специальности за рубежом; -исполнения полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания; -возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям; -при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации; -иных периодов, объективно препятствующих реализации права работников на аттестацию.

10.6. Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

10.7. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение.

10.8. Работникам, получающим образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, предоставляет гарантии и компенсации, аналогичные предусмотренным законодательством РФ для работников, получающих образование соответствующего уровня впервые, при соблюдении следующих условий: работник заключает с работодателем ученический договор, который утверждается совместным решением Управления и ГК (РК, Совета) Профсоюза (ст.197, гл.32 ТК РФ).

10.9. Устанавливает педагогическому работнику, переходящему на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

10.10. Оказывает работникам материальную помощь при рождении ребенка при наличии средств фонда экономии заработной платы, размер которой устанавливается работодателем.

10.11. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательной организации устанавливается в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, которая действует с момента принятия решения соответствующей аттестационной комиссией до окончания пятого учебного года, не считая того, в котором данное решение принято.

XI. Охрана труда и здоровья

11.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ)

11.3. Проводить в образовательной организации специальную оценку условий труда в соответствии с федеральным законом РФ от 28.12.2013. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующим добровольным декларированием деятельности работодателя по реализации прав работника в Государственной инспекции труда Омской области.

11.4. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ)

11.5. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом

Министерства труда и социального развития РФ от 10.12.2012 № 580н (в редакции от 14.07.2016) "Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами".

11.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками образовательной организации обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников образовательной организации по охране труда на начало учебного года. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников не реже 1 раза в три года

11.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет образовательной организации.

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

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

11.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками образовательной организации на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220ТК РФ)

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

11.12. Разрабатывать по мере необходимости и пересматривать в положенные сроки инструкции по охране труда с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

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

11.14. Создавать в образовательной организации комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

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

11.16. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении

контроля за состоянием охраны труда в образовательной организации. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

11.17.Обеспечить ежегодное прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

11.18.Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдых работников и их детей.

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

11.20.Один раз в полгода информировать коллектив образовательной организации о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых. Профком обязуется:

11.21.Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников образовательной организации .

11.22.Проводить работу по оздоровлению детей и работников образовательной организации. Работники обязуются:

11.23.Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

11.24.Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

11.25.Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

11.26.Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

11.27.Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения образовательной организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

11.28.Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

ХII. Гарантии профсоюзной деятельности

Стороны договорились о том, что:

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

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

12.3. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) членов выборного профсоюзного органа в период осуществления своих полномочий и в течение 2 лет после его окончания в соответствии с пунктами 2, 3,

5 статьи 81 ТК РФ, допускается помимо соблюдения общего порядка увольнения с предварительного согласия профкома, членами которого они являются, а руководителей (их заместителей) профкома - с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

12.4. Работодатель принимает решения с учетом мнения (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Договором.

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

12.6. Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

12.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаний и других мероприятий.

12.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательной организации. Не препятствует представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

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

12.10. Взаимодействие руководителя образовательной организации с профкомом осуществляется посредством: -учета мнения профкома, (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);-учета мотивированного мнения профкома (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);-согласования, представляющего собой принятие решения руководителем образовательной организации только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением профкома выражено и доведено до сведения всех работников его официальное мнение. В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон.

12.11.С учетом мнения профкома производится:

- составление трудовых договоров с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);-установление сроков выплаты заработной платы работникам(статья 136 ТК РФ)
- ;привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (статья 123ТК РФ); - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
- определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в образовательной организации (статья 82 ТК РФ);-формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- принятие локальных нормативных актов образовательной организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
- изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).

12.12.С учетом мотивированного мнения профкома производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, последующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников образовательной организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

-неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

-совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

-повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательной организации (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

-применение, в том числе однократное, педагогическим работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

12.13. По согласованию с профкомом образовательной организации и производятся:

-распределение учебной нагрузки;

-установление, изменение размеров и снятие всех видов выплат компенсационного и стимулирующего характера;

-распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной

платы; -утверждение должностных обязанностей работников;

-утверждение графиков отпусков;

-принятие положений о дополнительных отпусках;

-изменение условий труда работников.

ХIII. Обязательства профкома

Профком обязуется:

13.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с федеральным законом от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017) и ТК РФ.

13.2. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил профком представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

13.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы

трудового права. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

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

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

13.6.Направлять учредителю (собственнику) образовательной организации заявление о нарушении руководителем, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

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

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

13.9.Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию по летнему оздоровлению детей работников образовательной организации.

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

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

13.12.Участвовать в работе комиссий образовательной организации по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

13.13.Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников образовательной организации.

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

13.15.Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в образовательной организации.

XIV. Экономика и управление образовательной организацией

Стороны обязуются в установленном порядке и в пределах их компетенции: Образовательная организация обязуется:

14.1.Своевременно и в полном объеме выделять предусмотренные бюджетами всех уровней средства на оплату труда работников,

направленные на обеспечение нормального функционирования образовательной организации.

14.2.Учитывать ассигнования на индексацию размеров ставок и окладов, доплат и надбавок, социальных выплат и компенсаций работникам в предложениях к проекту местного бюджета.

14.3.Сохранять мораторий на приватизацию образовательной организации.

Если законодательство будет изменено таким образом, что сохранить мораторий не удастся, то

образовательная организация гарантирует участие профкома в городской Комиссии по приватизации (Участие профкома в работе приватизационных комиссий в организациях и учреждениях осуществляется в соответствии со ст. 21 федерального закона от 12.01.1996. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (с изменениями и дополнениями, вступившими в силу с 01.01.2017).

14.4.Рассматривать существующее состояние образовательной организации с учетом целесообразности его содержания и качественного уровня развития.

4.5.Организовывать проведение технической экспертизы зданий и сооружений образовательной организации на соответствие требованиям безопасности и санитарно-гигиенических норм.

14.6.Осуществлять контроль за ходом капитального и текущего ремонта образовательной организации.

14.7.Не допускать ликвидации и перепрофилирования образовательной организации без согласия профкома.

14.8.Проводить мероприятия, направленные на укрепление финансовой дисциплины.

14.9.Добиваться выделения ссуд у Администрации города на лечение, оздоровление, обучение, приобретение предметов первой необходимости работникам, проработавшим в данной образовательной организации не менее 1 года.

14.10.Оказывать помощь в виде выделения ссуд молодым специалистам.

14.11.Добиваться выделения средств на отдых и лечение работников и их детей в оздоровительных учреждениях через квоты профсоюзной организации.

14.12.Проводить работу по защите правовых, экономических и социальных интересов работников. Выделять средства на профессиональную подготовку и переподготовку работников образовательной организации один раз в пять лет.

14.13.Профком обязуется:

14.14.Способствовать руководству образовательной организации в укреплении производственной и трудовой дисциплины в коллективе.

14.15.Выдвигать требования об отмене, приостанавливать действия или вносить изменения в управленческие решения, противоречащие обязательствам данного Договора и ухудшающие экономическое положение работников.

14.16.Оказывать работникам помощь в изучении и правильном применении трудового, гражданского и жилищного законодательства.

14.17.Осуществлять общественный контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности, соблюдением руководством законодательных и иных нормативных актов по охране труда.

Перечень приложений к коллективному договору.

1.Правила внутреннего трудового распорядка.

2.Соглашение по охране труда.

3.Положение об оплате труда работников БОУ ДО г.Омска «ДЮСШ № 15»

4.Перечень работников, имеющих право на обеспечение спецодеждой и моющими средствами.

5.Перечень работников с ненормируемым рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

6.Положение о платных услугах

Согласовано
Председатель
профкома
БОУ ДОД
г.Омска
«ДЮСШ №15»
М.Д.Орлянская
Протокол №
от _____

Директор
БОУ ДОД
г.Омска
«ДЮСШ № 15»

И.М. Смыковский
Приказ № от

Приложение №1

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования детей города Омска
"Детско-юношеская спортивная школа № 15"

1. Общие положения

1.1.В соответствии с Конституцией Российской Федерации каждый имеет право на труд, который он свободно выбирает или на который

свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род занятий, а также право на защиту от безработицы.

1.2.Трудовые отношения работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей "Детско-юношеская спортивная школа №15" (далее именуется – учреждение) регулируется Трудовым Кодексом Российской Федерации.

1.3.Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка являются локальным нормативным актом Учреждения, регламентирующим в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации 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 в Учреждении.

1.4.Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются руководителем учреждения (далее по тексту Работодатель) с учетом мнения профкома работников Учреждения(ст.190 ТК РФ).

1.5.Индивидуальные обязанности работников предусматриваются в заключаемых с ними трудовых договорах.

2. Основные права и обязанности работодателя

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2.Работодатель обязан:

- соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать заработную плату 12 и 27 числа каждого месяца; вновь принятым работникам, приступившим к работе с 1 по 12 число месяца, первые выплаты заработной платы производятся 12 числа данного месяца;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;
- предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- своевременно выполнять предписания государственных надзорных и контрольных органов, уплачивать штрафы, наложенные за нарушение законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по их устранению и сообщать о принятых мерах указанным органам и представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды работникам, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные Трудовым кодексом РФ федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями и трудовыми договорами.

3. Основные права и обязанности работников учреждения

3.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда, коллективным договором
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполняемой работы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительностью рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- участие в управлении Учреждением в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами;
- возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и компенсацию морального вреда в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3.2. Помимо прав, предусмотренных п.3.1. настоящих Правил, педагогические работники Учреждения имеют право на:

- сокращенную продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю;
- работу по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности;
- ежегодный удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;
- длительный (сроком до одного года) отпуск не реже чем через каждые 10 лет непрерывной работы преподавательской работы. Порядок и условия предоставления отпуска определяются учредителем и уставом Учреждения.

- на аттестацию на добровольной основе на соответствующую квалификационную категорию и получение ее в случае успешного прохождения аттестации;
- получение в установленном порядке пенсии за выслугу лет до достижения ими пенсионного возраста;
- ежемесячную денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодическое издание;
- свободу выбора и использование методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся, воспитанников;

3.3.Работник обязан:

- предъявлять при приеме на работу документы, предусмотренные законодательством;
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- выполнять установленные нормы труда;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать руководителю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- соблюдать законные права и свободы обучающихся и воспитанников.

4.Порядок приема увольнения работников, изменение трудового договора

4.1.Порядок приема на работу.

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

4.1.2.Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится в Учреждении.

4.1.3.При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

-медицинское заключение об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ст.69 Трудового кодекса РФ, ст.53 Закона РФ "об образовании").

4.1.4.В отдельных случаях с учетом специфики работы Трудовым кодексом РФ, иными Федеральными законами, указами Президента Российской Федерации может предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов,

4.1.5.Запрещается требовать от лиц, поступающих на работы, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлением Российского Правительства Российской Федерации.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

4.1.6.Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежащую заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, коллективным договором (ст.68 ТК РФ)

4.1.7. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят без испытания.

В период испытания на работника распространяется положение Трудового кодекса РФ, законов, иных нормативно правовых актов, локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения.

Срок испытания не может превышать трех месяцев. В срок испытания не засчитывается период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда фактически отсутствовал на работе.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого

работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в судебном порядке.

При неудовлетворительном результате испытания, расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

4.1.8.Трудовой договор, неоформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник поступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе, работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех дней со дня фактического допущения работника к работе.

4.1.9.Работодатель обязан вести трудовые книжки на каждого работника, проработавшего в Учреждении свыше пяти дней, в случае если работа в этом Учреждении является для работника основной.

Трудовая книжка установленного образца является основным документом о трудовой деятельности и о трудовом стаже работника. Порядок ведения и хранения трудовых книжек устанавливается Правительством Российской Федерации.

В трудовую книжку вносятся сведения о работниках, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основаниях прекращения трудового договора и сведения о награждениях за успехи в работе. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарное взыскание является увольнением.

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

Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора должны производиться в точном соответствии с формулировками Трудового кодекса РФ или иного федерального закона и со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового кодекса РФ или иного федерального закона.

4.1.10.Трудовые книжки работников хранятся в Учреждении. Бланки трудовых книжек и вкладышей к ним хранятся как документы строгой отчетности. Трудовая книжка руководителя Учреждения хранится в управлении образования администрации города Омска.

4.1.11.С каждой записью, вносимой на основании приказа в трудовую книжку, работодатель обязан ознакомить ее владельца под расписку в личной карточке.

4.1.12.На каждого работника ведется личное дело, состоящее из заверенной копии приказа о приеме на работу, копии документа об образовании и (или) профессиональной, медицинского заключения об отсутствии противопоказаний к работе в образовательном учреждении, документов, предъявляемых при приеме на работу вместо трудовой книжки,

аттестационного листа. Здесь же хранится один экземпляр письменного трудового договора.

Работодатель вправе предложить работнику заполнить листок по учету кадров, автобиографию для приобщения к личному делу.

4.2. Защита персональных данных работника

Персональные данные работника – информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника

4.2.1. В целях обеспечения прав и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны соблюдать следующие требования:

1) обработка персональных данных работника может осуществляться исключительно в целях обеспечения соблюдения законов и иных нормативных правовых актов, содействия работникам в трудоустройстве, обучении и продвижении по службе, обеспечения личной безопасности работников, контроля количества и качества выполняемой работы и обеспечения сохранности имущества;

2) при определении объема и содержания обрабатываемых данных работника работодатель должен руководствоваться Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;

3) все персональные данные работника следует получать у него самого. Если персональные данные работника, возможно, получить только у третьей стороны, то работник должен быть уведомлен об этом заранее и от него должно быть получено письменное согласие. Работодатель должен сообщить работнику о целях, предполагаемых источниках и способах получения персональных данных и последствиях отказа работника дать письменное согласие на их получение;

4) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его политических, религиозных и иных убеждениях и частной жизни. В случаях, непосредственно связанных с вопросами трудовых отношений, в соответствии со статьей 24 Конституции Российской Федерации работодатель вправе получать и обрабатывать данные о частной жизни работника только с его согласия;

5) работодатель не имеет права получать и обрабатывать персональные данные работника о его членстве в общественных объединениях или его профессиональной деятельности, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом;

6) при принятии решений, затрагивающих интересы работника, работодатель не имеет права основываться на персональных данных работника, полученных исключительно в результате их автоматизированной обработки или электронного получения;

7) защита персональных данных работника от неправомерного их использования или утраты должна быть обеспечена работодателем на счет его средств в порядке, установленном федеральным законом;

8)работодатель, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников.

4.2.2.Порядок хранения и использования персональных данных работников в учреждении устанавливается работодателем с соблюдением Трудового кодекса РФ.

4.2.3.Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, несут дисциплинарную, административную, гражданско-правовую или уголовную ответственность в соответствии с федеральными законами.

4.3.Гарантии при заключении трудового договора.

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Не допускается 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, социального и должностного положения, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом.

Запрещается отказывать в заключение трудового договора женщинам по мотивам связанным с беременностью или наличием детей;

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

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

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебной порядке.

4.4.Изменение трудового договора

4.4.1.Перевод на другую постоянную работу и перемещение.

Перевод на другую постоянную работу в пределах Учреждения по инициативе работодателя, то есть изменение трудовой функции или изменения существенных условий трудового договора, а равно перевод на постоянную работу в другую организацию либо в другую местность с учреждением допускается только с письменного согласия работника.

Работника нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы, работодатель обязан с его согласия перевести на другую имеющуюся работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья. При отказе работника от перевода либо отсутствии в организации соответствующей работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 8 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

Не является переводом на другую постоянную работу и не требует согласия работника перемещение его в пределах Учреждения на другое

рабочее место, в другое структурное подразделение, поручение работы на другом механизме, агрегате, если это влечет за собой изменение трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора.

4.4.2. Изменение существенных условий трудового договора.

По причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора по инициативе руководителя Учреждения при продолжении работы без изменения трудовой функции.

О введении указанных изменений работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца до их введения, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в Учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при отсутствии такой работы – вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы, а также в случае отказа работника от предложенной работы, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

В случае, если обстоятельств, указанных в части первой настоящей статьи, могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения Совета учреждения вводить режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев.

Если работник отказывается от продолжения работы на условиях соответствующих режимов рабочего времени, то трудовой договор расторгается в соответствии с пунктом 2 статьи 81 Трудового кодекса РФ с представлением работнику соответствующих гарантий и компенсаций.

Отмена режима неполного рабочего времени производится работодателем с учетом мнения представительного органа работников Учреждения

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного соглашения.

4.4.3. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в данном учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Такой перевод допускается для предотвращения катастрофы, производственной аварии или устранения последствий катастрофы, аварии или стихийного бедствия, для предотвращения несчастных случаев, простоя (временной приостановки работы по причинам экономического,

технологического, технического или организационного характера), уничтожения или порчи имущества, а также для замещения отсутствующего работника. При этом работник не может быть переведен на другую работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Продолжительность перевода на другую работу для замещения отсутствующего работника не может превышать одного месяца в течение календарного года (с 1 января по 31 декабря).

С письменного согласия работник может быть переведен на работу более низкой квалификации.

4.4.4. При смене собственника имущества Учреждения новый собственник не позднее трех месяцев со дня возникновения у него права расторгнуть трудовой договор с руководителем Учреждения, его заместителями и главным бухгалтером.

Смена собственника имущества Учреждения не является основанием для расторжения трудовых договоров с другими работниками Учреждения.

В случае отказа работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества Учреждения трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

При смене собственника имущества Учреждения сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

При изменении подведомственности (подчиненности) Учреждения, а равно при ее реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

При отказе работника от продолжения работы в случаях, предусмотренных частью пятой настоящей статьи, трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 6 статьи 77 Трудового кодекса РФ.

4.4.5. Отстранение от работы

Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:

- появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- не прошедшего в установленном порядке обучения и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр;
- при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором;
- по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) работника на весь период времени до устранения обстоятельств, являющихся основанием для отстранения от работы или недопущения к работе.

В период отстранения от работы (недопущения к работе) заработная плата работнику не начисляется, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами. В случаях отстранения от работы работника, который не прошел обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда либо обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр не по своей вине, ему производится оплата за все время отстранения от работы, как за простой.

4.5. Прекращение трудового договора.

4.5.1. Прекращения трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

Законом РФ "об образовании" (п.3 ст.56), помимо оснований прекращения трудового договора по инициативе администрации, предусмотренных законодательством РФ о труде, основаниями для увольнения педагогического работника образовательного учреждения по инициативе администрации учреждения до истечения срока действия трудового договора являются:

- повторное в течение года грубое нарушение устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося воспитанника;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения.

Увольнение по настоящим основаниям может, осуществляется администрацией без согласия профкома. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы.

4.5.2. Трудовой договор, может быть, расторгнут в любое время по соглашению сторон трудового договора (ст.78 Трудового кодекса РФ).

4.5.3. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели.

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

По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается (ст. 80 ТК РФ).

4.5.4. Записи о причинах увольнения в трудовую книжку производятся в точном соответствии с формулировками действующего законодательства. При получении трудовой книжки, в связи с увольнением, работник расписывается в личной карточке формы Т-2 и в книге учета движения трудовых книжек и вкладышей к ним.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Режим труда педагогических работников учреждения определяется учебным расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения и трудовым договором, годовым календарным графиком, графиком сменности.

5.2. Рабочее время работников учреждения не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогического состава работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

Для административно-хозяйственного состава работников Учреждения определяется следующий порядок работы:

- 5-ти дневная рабочая неделя;
- начало работы с 9.00 часов;
- окончание работы в 17.30 мин;
- в течение рабочего времени работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.3. Продолжительность рабочего времени, а также минимальная продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска педагогическим работникам учреждения устанавливается Трудовым кодексом РФ и иными правовыми актами РФ с учетом особенностей их труда.

5.4. Учебная нагрузка педагогического работника Учреждения оговаривается в трудовом договоре.

5.4.1. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) согласно Типовому положению об образовательном Учреждении соответствующего типа и вида, устанавливается исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном общеобразовательном учреждении и не ограничивается верхним пределом.

5.4.2. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям на новый учебный год устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения педсовета до ухода преподавателя в отпуск, но не позднее сроков, за которые он

должен быть предупрежден о возможном изменении в объеме учебной нагрузки.

5.4.3. При проведении тарификации педагогических работников на начало учебного года, объем учебной нагрузки каждого педагога устанавливается приказом руководителем учреждения.

5.4.4. Трудовой договор в соответствии со ст.90 Трудового кодекса РФ может быть заключен на условиях не полного рабочего дня (рабочей недели), с учебной нагрузкой менее чем установлено за ставку заработной платы.

5.4.5. Увеличение или уменьшение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможно только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе администрации в случае уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращение количества групп.

Уменьшение учебной нагрузки в таких случаях следует рассматривать как изменение в организации производства и труда, в связи, с чем допускается изменение существенных условий труда.

Если работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается (п.7 ст.77 Трудового кодекса РФ).

5.4.6. Для изменения учебной нагрузки по инициативе администрации согласие работника не требуется в случаях:

а) временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (ст.74 Трудового кодекса РФ), например для замещения отсутствующего тренера-преподавателя (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

б) простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в данном учреждении на все время либо в другое учреждение, но в той местности на срок до одного месяца;

в) восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

г) возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

Продолжительность рабочего дня обслуживающего персонала и рабочих определяется графиком сменности, составляемым с соблюдением установленной продолжительности рабочего времени за неделю или другой учетный период, и утверждается руководителем образовательного учреждения по согласованию с органом общественной самодеятельности.

5.4.7. Учебное время педагогических работников в Учреждении определяется расписанием тренировочных занятий.

Расписание учебно-тренировочных занятий составляется и утверждается работодателем с учетом обеспечения педагогической

целесообразности, соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной экономии времени тренера-преподавателя.

5.5. Для некоторых категорий работников – сторожей по согласованию с Советом учреждения может быть установлен суммированный учет рабочего времени, а в графике работы должен быть предусмотрен еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов.

5.6. Работа в выходной и не рабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работающего в выходной или не рабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.7. Время каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников образовательных учреждений.

В этот период педагогические работники привлекаются администрацией образовательного учреждения к педагогической и организационной деятельности в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Оплата труда педагогических работников и других категорий работников учреждения, ведущих преподавательскую работу, за период каникул учащихся производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

5.8. Очередность предоставляемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников учреждения не позднее, чем за две недели до календарного года.

График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника, О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

5.9. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных законами и иными нормативными актами.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок, если работнику не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала.

В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы учреждения, допускается с согласия работника перенесение отпуска на

следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18-ти лет и работникам занятых на работах с вредными и опасными условиями труда.

5.10. 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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединения к отпуску за следующий рабочий год.

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

5.11. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.13. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительностью которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Разделение отпуска (предоставление отпуска по частям), перенос отпуска полностью или частично на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

5.14. Педагогическим работникам запрещается:

- изменять по своему усмотрению расписание занятий и график работы;
- отменять и заменять продолжительность занятий;
- удалять, обучающихся с занятий;
- курить в помещении учреждения.

5.15. В учреждении запрещается:

- отвлекать педагогических работников в учебное время от их непосредственной работы для выполнения разного рода мероприятий и поручений, не связанных с производственной деятельностью;
- присутствие на занятиях посторонних лиц без разрешения администрации учреждения;
- входить в группу после начала занятий. Таким правом в исключительных случаях обладают только руководитель и его заместитель;
- делать педагогическим работникам замечания по поводу их работы во время проведения занятий и в присутствии воспитанников.

6. Дисциплина труда.

6.1. Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами учреждения.

Работодатель обязан в соответствии с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, трудовым договором создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда.

6.2. Поощрение за труд

За добросовестный труд, образцовое выполнение трудовых обязанностей, успехи в обучении и воспитании обучающихся (воспитанников), новаторство в труде и другие достижения в работе применяются следующие формы поощрения работника (ст.191 Трудового кодекса РФ):

- объявления благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком;
- награждение почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии.

За особые трудовые заслуги работники могут быть представлены в вышестоящие органы к поощрению, к награждению государственными наградами, знаками и к присвоению почетных званий и др.

6. 3. Дисциплинарная ответственность.

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

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

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами, положениями о дисциплине.

6.3.2. До применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника объяснение в письменной форме. В случае отказа работника дать указанное объяснение составляется соответствующий акт.

Отказ работника дать объяснение не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения педагогического совета, Совета учреждения. За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех рабочих дней со дня его издания. В случае отказа работника подписать указанный приказ (распоряжение) составляется соответствующий акт.

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

6.3.3. Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником школы, норм профессионального поведения и (или) Устава учреждения может быть проведено только по поступившей жалобе, поданной в письменной форме. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

6.3.4. 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 представительного органа работников.

6.4. Работники учреждения обязаны подчиняться администрации, выполнять ее указания, связанные с трудовой деятельностью, а также приказы и предписания доводимые с помощью служебных инструкций или объявлений.

Работники, не зависимо от должностного положения, обязаны проявлять взаимную вежливость, уважение, терпимость, соблюдать дисциплину, персональную этику.

7. Требования охраны труда.

7.1. Государство гарантирует работникам защиту их права на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.

Условия труда, предусмотренные трудовым договором, должны соответствовать требованиям охраны труда.

Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве, реконструкции и эксплуатации объектов, ремонте машин, механизмов и другого оборудования, а также организации производства и труда.

7.2. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в организации возлагается на работодателя.

Работодатель должен обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов, материалов;
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников;
- соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и законодательством субъектов Российской Федерации;
- приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обеззараживающих средств в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой необходимой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований к охране труда, безопасных методов и приемов выполнения работ;
- недопущение лиц к работе, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;
- организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;
- предоставление органам государственного управления охраной труда, органам государственного надзора и контроля, органам профсоюзного контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятию мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет в установленном Трудовым кодексом РФ иными нормативными актами порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда;
- беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, содержащих нормы трудового права, органов фонда социального страхования РФ, а также представителей органов общественного контроля в целях проверки условий и охраны труда и расследования несчастных случаев в школе и профессиональных заболеваний;
- выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленном Трудовым кодексом РФ , иными Федеральными законами сроки;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на работе и профессиональных заболеваний;
- ознакомление работников с требованиями охраны труда;
- разработку и утверждение с учетом мнения выборного Совета учреждения или иного уполномоченного работниками органа инструкции по охране труда для работников;
- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со специфической деятельности организации;

7.3.В области охраны труда работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законом или иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний, требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве или ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные медицинские осмотры.

7.4. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства или иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Все работники учреждения, в том числе ее руководитель, обязаны проходить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации. Для всех поступающих на работу лиц, а также для работников, переводимых на другую работу, работодатель или уполномоченное им лицо обязаны проводить инструктаж по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим

ПРИЛОЖЕНИЕ №2

Согласовано
 Председатель
 профсоюзного
 комитета
 бюджетного
 образовательного
 учреждения
 дополнительного
 образования
 города Омска
 «Детско-юношеская
 спортивная школа
 №15"

_____ М.Д.Орлянская

Утверждаю
 Директор
 бюджетного
 образовательного
 учреждения
 дополнительного
 образования
 города Омска
 «Детско-юношеская
 спортивная школа №15"

_____ И.М.Смыковский

СОГЛАШЕНИЕ

по охране труда

Работодатель и профсоюзный комитет БОУ ДО г.Омска «ДЮСШ №15» заключили настоящее соглашение в том, что в течение 2019-2022 годов обязуются выполнить следующие мероприятия по охране труда:

	Содержание работ	Кол-во	Срок выполнения	ответственные
1	Произвести текущий косметический ремонт здания		3 квартал 2019 г.	Семенов Д.О.
2	Произвести замену или зарядку огнетушителей	4 шт.	ежегодно	Поздняков Р.М.
3	Обеспечить обслуживающий персонал инвентарем, моющими средствами и средствами индивидуальной защиты.	по нормам	постоянно	Семенов Д.О.
4	Организовать обучение по охране труда	1	2019 г.	Смыковский И.М.
5	Обновить инструкции по охране труда		В течение года	Орлянская М.Д.

СОГЛАСОВАНО

Директор департамента образования
Администрации города Омска

_____ И.Б. Елецкая

«___» _____ 2018 г.

СОГЛАСОВАНО

Председатель профсоюзного
комитета
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования города Омска
«Детско-юношеская
спортивная школа № 15»

_____ М.Д. Орлянская
протокол № ____

«__» _____ 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор _____ бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
города Омска «Детско-юношеская
спортивная школа № 15»

_____ И.М. Смыковский

«___» _____ 2018 г.

ПРИНЯТО

Советом _____ бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования детей
города Омска «Детско-юношеская
спортивная школа № 15»

Председатель Совета
_____ А.А. Авдеев

протокол № ____

«___» _____ 2018 г.

Приложение №3

ПОЛОЖЕНИЕ

об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города Омска
«Детско-юношеская спортивная школа № 15»
(редакция № 7)

1 . Общие положения

1.1. Положение об оплате труда работников бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования города Омска «Детско-юношеская спортивная школа № 15» (далее – Учреждение) разработано в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, постановлением Мэра города Омска от 26 декабря 2008 года №1175-п «Об отраслевой системе оплаты труда в бюджетных учреждениях города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», приказом директора департамента образования Администрации города Омска от 3 марта 2014 года № ДО/42 «Об оплате труда руководителей, заместителей руководителей и главных бухгалтеров бюджетных образовательных учреждений города Омска и бюджетных учреждений города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», приказом директора департамента

образования Администрации города Омска от 27 января 2014 года № ДО/14 «О порядке проведения мониторинга и оценки эффективности деятельности бюджетных учреждений города Омска, подведомственных департаменту образования Администрации города Омска», коллективным договором.

1.2. Настоящее Положение устанавливает размеры должностных окладов, ставок заработной платы (далее - оклад, ставка), размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера.

II. Порядок и условия оплаты труда педагогических работников

2.1. Размеры окладов, ставок педагогических работников учреждения устанавливаются Приложением № 1 к настоящему Положению.

2.2. Размер оклада, ставки заработной платы конкретного педагогического работника устанавливается за фактическое количество часов педагогической (преподавательской) или иной работы.

2.3. Оплата труда тренеров-преподавателей, осуществляющих индивидуальную подготовку обучающихся (на тренировочном этапе), устанавливается Приложением № 2 к настоящему Положению.

2.4. Особенности формирования групп и определения объема недельной тренировочной нагрузки занимающихся с учетом этапов подготовки (в академических часах) приведены в Приложении № 6.

2.5. С учетом условий труда педагогическим работникам устанавливаются выплаты компенсационного характера, предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

2.6. Педагогическим работникам выплачиваются стимулирующие надбавки и премии в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 7 настоящего Положения.

III. Порядок и условия оплаты труда работников, занимающих должности специалистов и служащих в учреждении

3.1. Размеры окладов работников, занимающих должности специалистов и служащих в учреждении, устанавливаются приложением № 3 к настоящему Положению.

3.2. С учетом условий труда служащим устанавливаются выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

3.3. Служащим выплачиваются стимулирующие надбавки и премии в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 7 настоящего Положения.

IV. Порядок и условия оплаты труда работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении

4.1. Размеры окладов работников, осуществляющих профессиональную деятельность по профессиям рабочих в учреждении, устанавливаются приложением № 4 к настоящему Положению, определены на основе отнесения профессий к профессиональным квалификационным группам, утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 29 мая 2008 года № 248н «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общеотраслевой профессии рабочих».

4.2. Размеры окладов служащих работников устанавливаются локальным нормативным правовым актом учреждения с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников.

4.3. С учетом условий труда рабочим устанавливаются выплаты компенсационного характера предусмотренные разделом 6 настоящего Положения.

4.4. Рабочим выплачиваются стимулирующие надбавки и премии в соответствии с перечнем и критериями, предусмотренными разделом 7 настоящего Положения.

V. Порядок и условия оплаты труда

заместителя руководителя, главного бухгалтера Учреждения

5.1. Должностной оклад заместителя руководителя и главного бухгалтера Учреждения устанавливается в размере на 10-30 процентов ниже должностного оклада руководителя Учреждения при предоставлении мотивированного обоснования.

5.2. Компенсационные выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения производятся на общих основаниях в соответствии с разделом 6 настоящего Положения.

5.3. Стимулирующие выплаты заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения устанавливаются в приложении № 5 к настоящему Положению, с учетом результатов деятельности Учреждения в соответствии с критериями оценки и целевыми показателями эффективности работы Учреждения.

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера закрепляются в трудовом договоре и устанавливаются к должностным окладам распоряжением руководителя в процентном отношении или в абсолютных размерах, не превышающих четырехкратный размер должностного оклада.

При условии исполнения заместителем руководителя, главным бухгалтером Учреждения функций и полномочий контрактного управляющего в соответствии с Федеральным законом от 5 апреля 2013 года № 44-ФЗ «О контрактной системе в сфере закупок товаров, работ, услуг для

обеспечения государственных и муниципальных нужд» максимальный размер премии по результатам работы за месяц, квартал, год в периоде, за который осуществляется премирование, определяется распоряжением руководителя в пределах фонда оплаты труда работников Учреждения из расчета пять окладов в год.

5.4. Заместителю руководителя и главному бухгалтеру Учреждения могут быть установлены следующие выплаты стимулирующего характера:

- 1) ежемесячная надбавка за качество выполняемой работы;
- 2) премии по результатам работы за месяц, квартал, год.

5.5. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы заместителя руководителя и главного бухгалтера образовательного учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год (далее - средняя заработная плата), и средней заработной платы работников образовательного учреждения (без учета средней заработной платы руководителя, заместителя руководителя, главного бухгалтера) в кратности не может превышать 4.

VI. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного характера

6.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются в следующих размерах:

- 5 процентов оклада включительно - главному бухгалтеру;

Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда устанавливаются после проведенной сторонней аккредитованной организацией оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 года № 426 «О специальной оценке условий труда».

6.2. Выплаты по районному коэффициенту устанавливаются в размере 15 процентов и начисляются на всю сумму заработной платы.

6.3. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в следующих размерах:

6.4.1. При работе в ночное время, – 35 процентов оклада сторожу за весь день;

При работе в праздничные дни, - 100 процентов оклада сторожу за весь день.

VII. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера

7.1. Максимальный размер ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда устанавливается в процентах от оклада, ставки заработной платы за каждый показатель эффективности работы, предусмотренный приложением № 5 к настоящему Положению (далее –

Показатель).

Условием выплаты ежемесячной надбавки за интенсивность и напряженность труда является достижение Показателей.

7.2. Максимальный размер ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ устанавливается в процентах от оклада, ставки заработной платы за каждый Показатель.

Условием выплаты ежемесячной надбавки за качество выполняемых работ является достижение Показателей.

7.3. Максимальный размер премиальных выплат по итогам работы за месяц, квартал, год устанавливаются в размере 100 процентов оклада, ставки заработной платы за каждый Показатель.

Условием выплаты премии является достижение Показателей.

7.4. Показатели эффективности деятельности работников рассчитываются в баллах в соответствии с утвержденными «Целевыми показателями эффективности деятельности педагогических работников Бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования города Омска «Детско-юношеская спортивная школа № 15» - приложение №7. Стоимость одного балла зависит от соотношения общей суммы стимулирующего фонда педагогических работников к количеству набранных баллов педагогическими работниками.

7.5. При отсутствии или недостатке соответствующих бюджетных финансовых средств директор учреждения вправе приостановить выплату стимулирующих выплат, уменьшить, либо отменить их выплату, предупредив работников об этом в установленном законодательством порядке.

Приложение № 1
к Положению по оплате труда
работников бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
города Омска «Детско-
юношеская спортивная
школа № 15»

РАЗМЕРЫ

окладов, ставок педагогических работников
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города Омска
«Детско-юношеская спортивная школа № 15»

№	Наименование должности	Размер оклада, ставки заработной платы (руб.)
2 квалификационный уровень		
	Инструктор-методист	6270
	Тренер-преподаватель	

Примечание:

<*> –при определении в трудовом договоре размеры оклада, ставки заработной платы устанавливаются выше следующим педагогическим работникам:

- 1) имеющим первую квалификационную категорию, – на 10 процентов;
- 2) имеющим высшую квалификационную категорию, – на 20 процентов;
- 3) имеющим ученую степень по профилю деятельности образовательного учреждения или педагогической деятельности (преподаваемых дисциплин):
 - доктора наук, – на 25 процентов;
 - кандидата наук, – на 15 процентов;
- 4) имеющим почетное звание, спортивное звание, связанное с профессиональной деятельностью, – на 10 процентов;

5) поступившим впервые на работу (по основному месту работы) в соответствии с уровнем образования и (или) квалификацией согласно полученному документу об образовании и (или) о квалификации, в первые три года работы и имеющим стаж педагогической работы:

- до 1 года включительно, – на 20 процентов;
- от 1 года до 2 лет включительно, – на 40 процентов;
- от 2 лет до 3 лет включительно, – на 60 процентов;

6) ежемесячная надбавка за педагогический стаж работы:

- 10 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы от 1 года до 5 лет;
 - 15 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы от 5 до 10 лет;
 - 20 процентов оклада, ставки заработной платы при стаже работы свыше 10 лет.
-

Приложение № 2
к Положению по оплате труда
работников бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
города Омска «Детско-
юношеская спортивная
школа № 15»

НОРМАТИВЫ

по оплате труда тренеров-преподавателей образовательного учреждения
дополнительного образования города Омска
«Детско-юношеская спортивная школа № 15»,
осуществляющих индивидуальную подготовку обучающегося
(в процентах от ставки заработной платы)

Установить нормативы оплаты труда тренеров-преподавателей за
подготовку одного занимающегося (в процентах от ставки заработной платы)
по третьей группе видов спорта:

Этапы подготовки	Период обучения	Норматив оплаты труда тренера-преподавателя по спорту за подготовку одного занимающегося (в % от ставки)
Тренировочный	От 1 года до 2 лет	8
	Свыше 2 лет обучения	13
Совершенствования спортивного мастерства	До года	21
	Свыше года	34

Приложение №3
к Положению по оплате труда
работников бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
города Омска «Детско-
юношеская спортивная
школа № 15»

РАЗМЕРЫ

окладов, ставок работников, занимающих
должности специалистов и служащих
бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города Омска
«Детско-юношеская спортивная школа № 15»

	Наименование должности	Размер оклада, ставки зарботной платы (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих первого уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Секретарь-машинистка	4803
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих второго уровня»		
2 квалификационный уровень		
	Заведующий хозяйством	5547
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные должности служащих третьего уровня»		
1 квалификационный уровень		
	Бухгалтер	6127

Приложение №4
к Положению по оплате труда
работников бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
города Омска «Детско-
юношеская спортивная
школа № 15»

РАЗМЕРЫ

окладов рабочих бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города Омска
«Детско-юношеская спортивная школа № 15»

Наименование должности	Размер оклада, ставки заработной платы (руб.)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих первого уровня»	
1 квалификационный уровень	
Гардеробщик	4472
Уборщик служебных помещений	(при наличии 1 квалификационного разряда)
Сторож (вахтер)	4637
	(при наличии 2 квалификационного разряда)
Слесарь-сантехник	4803
	(при наличии 3 квалификационного разряда)
Профессиональная квалификационная группа «Общепрофессиональные профессии рабочих второго уровня»	
2 квалификационный уровень	
Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования	5466
	(при наличии 6 квалификационного разряда)

Приложение №5
к Положению по оплате труда
работников бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
города Омска «Детско-
юношеская спортивная
школа № 15»

ПЕРЕЧЕНЬ

наименований выплат стимулирующего характера,
показатели эффективности работы и размеры стимулирующих выплат
работникам бюджетного образовательного учреждения
дополнительного образования города Омска
«Детско-юношеская спортивная школа № 15»

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются к окладам, ставкам работников учреждения в процентном отношении или в абсолютных размерах, не превышающий десятикратный размер оклада, ставки.

Выплаты стимулирующего характера, установленные в процентном отношении, применяются к окладам, ставкам работников учреждения без учета иных выплат компенсационного и стимулирующего характера.

№ п/п	Наименование Выплат Стимулирующего характера	Показатель эффективности работы, при достижении которого производится выплаты стимулирующего характера	Максимальный размер выплат стимулирующего характера (в процентах к окладу, ставке зарботной платы)
Для всех работников			
1	Ежемесячная надбавка за интенсивность и напряженность труда	Систематическое выполнение срочных и неотложных работ	15
		Освоение смежных (нескольких) специальностей	15
		Тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам за статус специализированной школы с учетом учебной нагрузки	50
		Особый режим работы (связанный с обеспечением	15

		безаварийной, безотказной и бесперебойной работы инженерных и хозяйственно-эксплуатационных систем жизнеобеспечения учреждения)	
		Ведение делопроизводства, работа с архивом	50
		Выполнение обязанностей курьера	50
		Обслуживание компьютеров и оргтехники	50
2	Ежемесячная надбавка за качество выполняемых работ	Применение в образовательном процессе здоровьесберегающих технологий	10
		Применение в образовательном процессе информационных технологий	30
		Подготовка высококвалифицированных спортсменов (за каждого спортсмена)	100
		Осуществление инновационной деятельности, ведение экспериментальной работы, разработка и внедрение авторских программ	10
		Подготовка, организация и проведение соревнований, массовых мероприятий различного уровня	50
		Качество и своевременность оформления отчетной документации	50
	Премияльные выплаты по итогам работы (за месяц, квартал, год)	Активное участие в работах по предупреждению и ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций	100
		Участие в организации и судействе соревнований различного уровня	
		Подготовка призеров	

		муниципальных, областных, всероссийских, международных соревнований	
		К юбилейным датам работников школы, к юбилейным датам школы, к профессиональному празднику	
		Участие в показательных выступлениях	
		Участие в конкурсе профессионального мастерства	
		Выполнение дополнительных поручений директора учреждения	
		Непосредственное участие в реализации национальных проектов, федеральных, областных, муниципальных программ	
		Инициатива, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда	
		Активное участие в работе представительного органа работников учреждения	
		Публикация работ в СМИ	
		Организация и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета и имиджа учреждения среди населения	
Для заместителя руководителя			
		Соблюдение установленного порядка и сроков предоставления статистической отчетности и иной информации	25
		Реализация механизмов государственно-общественного управления	25

		образовательным процессом (по обращениям граждан и контролю департамента образования Администрации города Омска)	
		Выполнение отдельных поручений директора учреждения	25
		Соблюдение действующего законодательства	6
		Обеспечение технического состояния здания, сооружений муниципального образовательного учреждения	6
		Участие бюджетного образовательного учреждения в инновационной деятельности, участие педагогов в конкурсах, открытых мероприятиях разных уровней	3
		Участие обучающихся и воспитанников в конкурсах, фестивалях, соревнованиях и других мероприятиях различного уровня	3
		Сохранность контингента воспитанников	3
		Организация платных образовательных услуг	3
Для главного бухгалтера			
		Соблюдение установленного порядка и сроков предоставления статистической отчетности и иной информации	25
		Выполнение отдельных поручений директора учреждения	25
		Соблюдение действующего законодательства	12
		Подготовка экономических расчетов (прогнозирование,	12

Приложение №6
к Положению по оплате труда
работников бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
города Омска «Детско-
юношеская спортивная
школа № 15»

		анализ, планирование)	
--	--	-----------------------	--

\ Особенности формирования групп и определения объема
недельной нагрузки занимающихся с учетом этапов подготовки
(в академических часах)

Этап подготовки	Период	Минимальная наполняемость группы (человек)	Оптимальный (рекомендуемый) количественный состав группы (человек)	Максимальный количественный состав группы (человек)	Максимальный объем тренировочной нагрузки в неделю в академических часах
Этап совершенствования спортивного мастерства	Весь период	1	4 - 8	10	24
Тренировочный этап (этап спортивной специализации)	Углубленной специализации	Устанавливается образовательной организацией	8 - 10	12	18
	Начальной специализации		10 - 12	14	12
Этап начальной подготовки	Свыше одного года	Устанавливается образовательной организацией	12 - 14	20	8
	До одного года		14 - 16	25	6
Спортивно- оздоровительный	Весь период	10	15 - 20	30	до 6

этап					
------	--	--	--	--	--

Приложение №7
к Положению по оплате труда
работников бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
города Омска «Детско-
юношеская спортивная
школа № 15»

ЦЕЛЕВЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ

эффективности деятельности педагогических работников
БОУ ДО г. Омска «ДЮСШ № 15»

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Ответственный за предоставление информации	Периодичность
Целевые показатели по основной деятельности						
P1	Участие педагогического работника в организации, проведении, судействе соревнований, конкурсов, в проведении семинаров, контрольно-переводных экзаменов, с учетом учебной нагрузки (напряженность и интенсивность работы)	Учитывается количество и продолжительность мероприятий, в которых участвовал педагогический работник	Балл	До 10 баллов	заместитель директора Земеров В.П.	Ежемесячно
P2	Оформление	Учитывается правильное и своевременное	Балл	До 10	заместитель	Ежемесячно

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Ответственный за предоставление информации	Периодичность
	педагогическим работником документации по учебным группам, личным делам учащихся, другой необходимой документации	заполнение учебных журналов, наличие полного пакета документов по учащимся (заявления родителей, медицинские справки и т.д.), наличие иной необходимой документации		баллов	директора Земеров В.П.	
Р3	Подготовка педагогическим работником учащихся - участников соревнований различного уровня, наличие победителей и призеров соревнований	Учитывается уровень соревнований (международный, федеральный, областной, муниципальный, либо отсутствие участия), количество участников, победителей и призеров	Балл	До 10 баллов	заместитель директора Земеров В.П.	Ежемесячно
Р4	Подготовка педагогическим работником учащихся высокой спортивной квалификации	Учитывается количество учащихся, выполнивших спортивные разряды (3, 2, 1 разряд, кмс и выше), работа с группами на учебно-тренировочном этапе	Балл	До 10 баллов	заместитель директора Земеров В.П.	Полугодие
Р5	Участие педагогического работника в профессиональных конкурсах, грантах, мероприятиях по распространению и обобщению опыта работы	Учитывается уровень конкурсных мероприятий (международный, федеральный, областной, муниципальный, либо отсутствие участия), а также результат участия (победитель, призер, участник)	Балл	До 5 баллов	заместитель директора Земеров В.П.	Полугодие
Р6	Создание педагогическим работников условий и реализация специальных подходов к обучению с целью включения в образовательный процесс	Учитывается создание специальных индивидуальных программ для указанных категорий учащихся, совместная работа с родителями (законными представителями) учащихся (беседы, консультации)	Балл	До 5 баллов	заместитель директора Земеров В.П.	Ежемесячно

№ п-п	Наименование показателя	Расчет показателя (Р)	Единица измерения	Уровень в баллах	Ответственный за предоставление информации	Периодичность
	детей-инвалидов, а также учащихся, оказавшихся в трудной жизненной ситуации, имеющих зависимости и т.д.					
Дополнительные целевые показатели						
Р7	Дополнительные поручения, выполняемые педагогическим работником	Учитывается выполнение обязанностей ответственного за направления работы, не связанные с основной деятельностью, выполнение дополнительных поручений директора учреждения	Балл	До 10 баллов	директор Смыковский И.М.	Ежемесячно

Согласовано
Председатель
профсоюзного
комитета
бюджетного
образовательного
учреждения
дополнительного
образования
детей города Омска
«Детско-юношеская
спортивная школа
№15"

_____М.Д.Орлянская

Утверждаю
Директор
бюджетного
образовательного
учреждения
дополнительного
образования
детей города Омска
«Детско-юношеская
спортивная школа №15"

_____И.М.Смыковский

ПРИЛОЖЕНИЕ №4
К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
БОУ ДОД г.Омска «ДЮСШ № 15»

Перечень работников ,имеющих право
на обеспечение спецодеждой и моющими средствами.

1.Слесарь- сантехник

2.Уборщица производственных и служебных помещений

Утверждаю
директор бюджетного
образовательного учреждения
дополнительного образования
детей
города Омска
«Детско-юношеская спортивная
школа №15»

И.М.Смыковский

Согласовано
председатель профсоюзного
комитета
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей
города Омска
«Детско-юношеская спортивная
школа №15»

М.Д.Орлянская

ПРИЛОЖЕНИЕ №5 К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ
БОУ ДО г.Омска «ДЮСШ № 15»

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ УЧРЕЖДЕНИЯ С НЕНОРМИРОВАННЫМ РАБОЧИМ ДНЕМ

1.Директор

2.Главный бухгалтер

3.Заместитель директора

4.Заведующая хозяйством

СОГЛАСОВАНО
Директор департамента
образования
Администрации города Омска

_____ Е.В. Спехова
«___» _____ 2015 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор бюджетного
образовательного учреждения.
дополнительного образования детей
города Омска «Детско-юношеская
спортивная школа № 15»
_____ И.М. Смыковский
«___» _____ 2015 г.

СОГЛАСОВАНО
Председатель профсоюзного комитета
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей города Омска
«Детско-юношеская
спортивная школа № 15»
_____ М.Д. Орлянская

ПРИНЯТО
на Общем собрании
бюджетного образовательного
учреждения дополнительного
образования детей города Омска
«Детско-юношеская
спортивная школа № 15»
06.05.2015 г.

Приложение №6

ПОЛОЖЕНИЕ

об организации и оказании платных дополнительных услуг
в бюджетном образовательном учреждении
дополнительного образования детей города Омска
«Детско-юношеская спортивная школа № 15»

1. Общие положения

1.1. Настоящее Положение об организации и оказании платных дополнительных услуг в бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования детей города Омска «Детско-юношеская спортивная школа № 15» (далее – Учреждение) разработано в соответствии с Законом РФ от 29.12.2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», действующим законодательством РФ, распорядительными документами Министерства образования и науки РФ, Уставом и Правилами внутреннего распорядка Учреждения.

1.2. Настоящее Положение регулирует порядок предоставления, оформления, учета, контроля и ответственности по организации и оказанию платных дополнительных услуг.

1.3. Выполнение требований данного Положения является обязательным для всех работников Учреждения.

1.4. Перечень платных дополнительных услуг, порядок их предоставления определяется Уставом, наличием лицензии и настоящим Положением.

1.5. Понятия, используемые в настоящем Положении.

Заказчик (Потребитель) - физическое, юридическое лицо, имеющее намерение заказать, либо заказывающий платные услуги для себя или несовершеннолетних лиц, либо получающий образовательные или иные платные услуги лично.

Исполнитель - бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования детей города Омска «Детско-юношеская спортивная школа № 15», оказывающее платные дополнительные образовательные услуги по реализации дополнительных общеобразовательных программ или платные услуги населению.

Платные дополнительные образовательные услуги - обучение по программам обучающих/развивающих курсов и другие образовательные услуги, осуществляемые сверх финансируемых за счет бюджета заданий, предоставляемые Исполнителем по договору возмездного оказания услуг.

Договор возмездного оказания услуг - документ, согласно которому Исполнитель обязуется по заданию Заказчика (Потребителя) оказать услуги (совершить определенные действия или осуществить определенную деятельность), а Заказчик (Потребитель) обязуется оплатить эти услуги.

2. Виды платных дополнительных услуг

2.1. В соответствии с Уставом помимо основных видов деятельности Учреждение вправе осуществлять приносящую доход деятельность:

2.1.1. Оказывать дополнительные платные образовательные услуги (на договорной основе) по обучению шахматам: изучение специальных дисциплин сверх часов и сверх программ, предусмотренных учебным планом;

2.1.2. Организовать индивидуальное обучение (репетиторство) по шахматам с обучающимися Учреждения на договорной основе;

2.1.3. Оказывать дополнительные платные образовательные услуги по обучению шахматам на договорной основе для дошкольников;

2.1.4. Организовать учебно-тренировочные сборы с обучающимися Учреждения на договорной основе в целях подготовки к спортивным соревнованиям;

2.1.5. Оказывать услуги населению, образовательным и иным учреждениям по проведению массовых мероприятий, организации и судейству соревнований, разработке, изготовлению и реализации методической продукции (в том числе макеты грамот, дипломов, благодарственных писем и т.д.) на договорной основе;

2.1.6. Проводить занятия в форме разовых лекций, семинаров, не сопровождающихся итоговой аттестацией и выдачей документов об образовании.

2.2. Отношения между Исполнителем и Потребителем платной дополнительной услуги оформляются с учетом принципа добровольности и индивидуального подхода: договором или с помощью иных документов строгой отчетности.

3. Условия предоставления платных дополнительных услуг

3.1. Предоставление дополнительных платных образовательных услуг осуществляется при наличии:

- лицензии;
- утвержденного тематического планирования;
- квалифицированных кадров;
- помещения, соответствующего нормам охраны труда и оборудования для реализации обучающего, развивающего курса.

3.2. Дополнительные платные образовательные услуги не могут быть оказаны вместо образовательной деятельности, финансируемой за счет средств бюджета.

3.3. Доходы, полученные от платных дополнительных услуг, и приобретенное за счет этих доходов имущество поступает в самостоятельное распоряжение Учреждения.

4. Порядок предоставления платных дополнительных услуг

4.1. Цены (тарифы) на услуги устанавливаются Учреждением самостоятельно.

4.2. Формирование цен (тарифов) на платные услуги основано на принципе полного или частичного возмещения затрат на оказание данной услуги.

4.3. Цены рассчитываются с учетом спроса, потребностей и возможностей получателя услуг.

4.4. Основанием для увеличения стоимости услуг является:

-увеличение стоимости указанных услуг с учётом уровня инфляции, предусмотренного основными характеристиками федерального бюджета на очередной финансовый год и плановый период.

4.5. Учреждение, осуществляя деятельность по оказанию платных услуг, обязано:

4.5.1. Организовать учет рабочего времени при оказании платных дополнительных образовательных услуг. Организовать отдельный учет рабочего времени педагогических работников, ведущих основную образовательную деятельность за счет средств соответствующего бюджета, и педагогических работников, оказывающих платные дополнительные образовательные услуги.

4.5.2. Организовать отдельный учет материальных затрат, связанных с основной образовательной деятельностью, и материальных затрат, связанных с оказанием платных услуг.

4.5.3. Предоставлять в полном объеме образовательные услуги, предусмотренные соответствующими образовательными программами.

4.5.4. Обеспечивать Заказчиков (Потребителей) бесплатной, доступной и достоверной информацией о платных дополнительных образовательных услугах.

4.6. Ответственный за организацию дополнительных платных образовательных услуг, указанных в пунктах 2.1.1., 2.1.2, 2.1.3., обязан:

4.6.1. подготовить проект приказа на оказание дополнительной платной образовательной услуги, определить кадровый состав, круг обязанностей и учебную нагрузку того, кто выполняет услугу;

4.6.2. назначить лицо, ответственное за организацию платных дополнительных образовательных услуг с обозначением круга его обязанностей.

4.6.3. оформить пакет документов с работниками, занятыми в предоставлении этой услуги; по согласованию с заместителем директора по учебной работе выделить помещение и необходимые ресурсы под дополнительную платную образовательную услугу;

4.6.4. совместно с бухгалтерией подготовить прейскурант цен на платные дополнительные образовательные услуги с указанием стоимости каждой услуги за один академический час, весь период обучения на одного человека и представить его Заказчику (Потребителю), составить смету доходов и расходов средств на оказываемую услугу, из расчета на месяц;

4.6.5. представить на утверждение директором программу обучающего/развивающего курса;

4.6.6. составить расписание оказания дополнительной платной образовательной услуги и утвердить его у директора;

4.6.7. подготовить договоры с Потребителями (Заказчиками), которые регламентируют условия, сроки, порядок расчетов, права, обязанности и ответственности сторон;

4.6.8. организовать контроль качества и результативность предоставления дополнительной платной образовательной услуги;

4.6.9. утвердить у директора списки учащихся, получающих дополнительные платные образовательные услуги;

4.6.10. обеспечить архивное хранение следующих документов (в течение 3 лет):

- договоры с Заказчиками (Потребителями) на оказание дополнительных платных образовательных услуг;
- перечень дополнительных платных образовательных услуг и расчет их стоимости;
- расписание занятий;
- списки учащихся;
- сметы доходов и расходов;
- документы об оплате за услуги;
- книгу «Замечаний и предложений по предоставлению платных дополнительных услуг».

4.7. Ответственный за реализацию дополнительных платных образовательных услуг, указанных в пунктах 2.1.1., 2.1.2, 2.1.3., обязан:

4.7.1. изучить спрос на платные дополнительные образовательные услуги и определить предполагаемый контингент;

4.7.2. представить на утверждение директором программу развивающего/обучающего курса, тематический план занятий;

4.7.3. предоставить администрации информацию о стоимости услуг, согласованной с бухгалтерией;

4.7.4. составить проект расписания (графика) оказания дополнительных платных образовательных услуг с указанием помещений и работников, привлеченных для оказания услуги, и предоставить администрации для последующего утверждения;

4.7.5. организовать заключение с Заказчиком (Потребителем) договоров на оказание дополнительных платных образовательных услуг, который регламентирует условия и сроки получения услуг, стоимость, порядок расчётов, права, обязанности и ответственность сторон;

4.7.6. обеспечить Заказчиков (Потребителей) доступной и достоверной информацией (режим работы, перечень услуг с указанием их стоимости, условия предоставления и получения этих услуг, включая сведения о льготах);

4.7.7. иметь в наличии документы, подтверждающие оплату за услуги;

4.7.8. обеспечить качество оказания дополнительных платных услуг и соблюдение правил охраны труда;

4.7.9. обеспечить доступ Заказчиков (Потребителей) к Книге «Замечаний и предложений по предоставлению платных дополнительных услуг».

4.8. Ответственные за организацию и реализацию платных дополнительных образовательных услуг, указанных в п.п. 2.1.4., 2.1.5., 2.1.6., обязаны:

4.8.1. обеспечить Заказчиков (Потребителей) информацией о стоимости, содержании, сроках и времени предоставляемых платных дополнительных услуг;

4.8.2. совместно с бухгалтерией составить смету доходов и расходов средств на каждую платную дополнительную услугу;

4.8.3. организовать своевременное обеспечение Заказчика (Потребителя) квитанциями для оплаты за предоставление платной образовательной услуги.

5. Порядок оформления, оплаты и учета платных дополнительных услуг

5.1. Отношения между исполнителем и Заказчиком (Потребителем) платной дополнительной услуги оформляются с учетом принципа добровольности и индивидуального подхода: договором с Заказчиком (Потребителем) или квитанциями для оплаты за предоставление платной образовательной услуги.

5.2. Стоимость платных дополнительных услуг определяется исходя из калькуляции состава затрат доходов и расходов.

5.3. По каждой платной дополнительной услуге составляется смета доходов и расходов.

5.4. Договор с Заказчиком (Потребителем) на оказание платных услуг заключается в каждом конкретном случае персонально, на определенный срок и должен предусматривать: предмет договора, права Исполнителя,

Заказчика (Потребителя), стоимость услуг, сроки и порядок оплаты, порядок изменения и расторжения договора, ответственность исполнителя, Заказчика (Потребителя), особые условия. В течение оговоренного периода возможно заключение дополнительных соглашений к договору.

5.5. Исполнитель заключает договор с Заказчиком (Потребителем) при наличии возможности оказать запрашиваемую платную услугу и не вправе оказывать предпочтение какому либо физическому или юридическому лицу в отношении заключения договора, кроме случаев, предусмотренных законом и иными нормативными правовыми актами.

5.6. Исполнитель обязан до заключения договора предоставить Заказчику (Потребителю) достоверную информацию об Исполнителе и оказываемых услугах, обеспечивающую возможность их правильного выбора.

5.7. Исполнитель обязан довести до Заказчика (Потребителя) информацию, содержащую следующие сведения:

5.7.1. Наименование и местонахождение (юридический адрес) Исполнителя, а также сведения о наличии лицензии на право ведения образовательной деятельности с указанием регистрационного номера, срока действия и лицензирующего органа.

5.7.2. Порядок приема и требования к поступающим на обучение на платной основе.

5.8. Исполнитель обязан также предоставить для ознакомления по требованию Заказчика (Потребителя):

5.8.1. Устав учреждения.

5.8.2. Лицензию на осуществление образовательной деятельности и другие документы, регламентирующие организацию образовательного процесса.

5.8.3. Адрес и телефон учредителя учреждения, департамента образования администрации г. Омска.

5.8.4. Образцы договоров.

5.9. Договор заключается в письменной форме и должен содержать следующие сведения:

5.9.1. Наименование учреждения — Исполнителя и место его нахождения (юридический адрес).

5.9.2. Фамилию, имя, отчество, телефон и адрес Заказчика (Потребителя).

5.9.3. Сроки оказания образовательных услуг.

5.9.4. Наименование программы обучающего/развивающего курса, и стоимость и порядок оплаты.

5.9.5. Должность, фамилию, имя, отчество Исполнителя, его подпись, а также подпись Заказчика (Потребителя).

5.9.6. Договор составляется в двух экземплярах, один из которых находится у Исполнителя, другой — у Заказчика (Потребителя).

5.9.7. Форма договора утверждается учреждением.

5.10. Заказчик (Потребитель) обязан оплатить оказываемые услуги в порядке и в сроки, указанные в договоре.

5.11. Оплата:

- за дополнительные платные образовательные услуги, указанные в п.п. 2.1.1., 2.1.2., 2.1.3., 2.1.4., производится через банк (безналичный расчет по квитанции) в сроки, определенные в договоре об оказании дополнительных платных образовательных услуг;

- за платные дополнительные услуги, указанные в п.п. 2.1.5., производится безналичным расчетом в сроки, определенные в договоре об оказании дополнительных платных услуг;

- за платные дополнительные услуги, указанные в п.п. 2.1.6., производится через банк (безналичный расчет по квитанции) не позднее даты проведения мероприятия.

5.12. Бухгалтерия Учреждения ведет статический и бухгалтерский учет результатов предоставляемых платных дополнительных услуг, составляет требуемую отчетность, предоставляет ее на утверждение директору Учреждения.

5.13. Денежные средства поступают на счет Учреждения и расходуются согласно смете.

6. Основания изменения и прекращения предоставления платных дополнительных услуг

6.1. Условия, на которых предоставляется платная дополнительная образовательная услуга могут быть изменены по соглашению Сторон или в соответствии с законодательством Российской Федерации.

6.2. Договор на предоставление дополнительных платных образовательных услуг может быть расторгнут по соглашению Сторон.

6.3. Договор на предоставление дополнительных платных образовательных услуг может быть расторгнут по инициативе Исполнителя в одностороннем порядке в случаях:

6.3.1. Просрочки оплаты стоимости платных дополнительных образовательных услуг;

6.3.2. Невозможности надлежащего исполнения обязательства по оказанию платных дополнительных образовательных услуг вследствие действий (бездействия) Потребителя;

6.3.3. В иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

6.4. Договор на предоставление дополнительных платных образовательных услуг может быть расторгнут досрочно:

6.4.1. По инициативе Потребителя, в том числе в случае перевода Учащегося для продолжения освоения образовательной программы в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность.

6.4.2. По инициативе Исполнителя по основаниям пункта 6.3.

6.4.3. По обстоятельствам, не зависящим от воли Потребителя и Исполнителя, в том числе в случае ликвидации Исполнителя.

6.5. Исполнитель вправе отказаться от исполнения обязательств по Договору при условии полного возмещения убытков Потребителю.

6.6. Потребитель вправе отказаться от исполнения настоящего Договора при условии оплаты Исполнителю фактически понесенных им расходов, связанных с исполнением обязательств по Договору.

7. Порядок приема в учреждение

7.1. Приём в Учреждение осуществляется на основании договора Исполнителя с Заказчиком (Потребителем).

7.2. Приём учащихся осуществляется в течение всего учебного года при наличии вакантных учебных мест.

7.3. Учреждение может отказать Заказчику (Потребителю) в приёме по следующим причинам:

7.3.1. По причине отсутствия вакантных учебных мест в Учреждении.

7.3.2. При наличии медицинских противопоказаний для посещения Учреждения.

7.4. Зачисление на обучение оформляется приказом директора Учреждения.

8. Порядок отчисления учащихся

8.1. Учащийся может быть отчислен из Учреждения досрочно по следующим причинам:

8.1.1. По инициативе учащегося или родителей (законных представителей) несовершеннолетних. Отчисление осуществляется на основании заявления родителя (законного представителя).

8.1.2. По инициативе Учреждения в случае просрочки оплаты стоимости платных дополнительных образовательных услуг.

9. Ответственность

9.1. Ответственность за организацию, качество и безопасность предоставляемых платных дополнительных услуг несет администрация Учреждения.

9.2. Контроль за предоставлением и выполнением платных дополнительных услуг, а также правильностью взимания платы осуществляет администрация Учреждения.

9.3. При некачественном исполнении педагогом, реализующим дополнительную платную образовательную услугу, своих должностных обязанностей заместитель директора вправе по согласованию с директором произвести его замену.

9.4. В случае нарушения настоящего Положения директор Учреждения вправе приостановить или запретить оказание платных дополнительных услуг.

10. Использование средств от платных дополнительных услуг

10.1. Средства от платных дополнительных услуг на основании сметы и калькуляции, утвержденных директором, распределяются на:

10.1.1. фонд оплаты труда всем категориям сотрудников, в том числе:

- выплаты по заработной плате (КОСГУ 211),
- выплаты стимулирующего характера (КОСГУ 211),
- начисления страховых взносов во внебюджетные фонды РФ (КОСГУ 213),

10.1.2. отчисления на развитие Учреждения (КОСГУ 310, 340);

10.1.3. прочие расходы, связанные с уплатой штрафов, пеней, госпошлин и т.д. (КОСГУ 290).

10.2. Отчисления на развитие Учреждения идут на поддержку материально-технической базы (приобретение оборудования и ремонтные работы), обеспечение учебного процесса, массовые мероприятия, социальную поддержку сотрудников, формирование призового фонда и т.д. Распределителем фонда развития Учреждения является директор Учреждения.

11. Права и обязанности заказчиков (потребителей) платных дополнительных услуг

11.1. Заказчики (Потребители), пользующиеся платными дополнительными услугами, вправе требовать предоставления лицензии на осуществление образовательной деятельности, информации о стоимости образовательных услуг, обеспечения предоставления услуг надлежащего качества.

11.2. Заказчики (Потребители), пользующиеся платными дополнительными услугами, вправе потребовать возмещение убытков, причиненных не использованием или ненадлежащим исполнением условий договора, а также компенсации за причинение вреда в соответствии с законодательством РФ и настоящим Положением.

11.3. Заказчики (Потребители), пользующиеся платными дополнительными

услугами, обязаны:

- оплатить стоимость предоставляемой платной услуги в соответствии со сроками, указанными в п. 5.11. настоящего Положения;

- выполнять требования, обеспечивающие качественное предоставление платной образовательной услуги.

11.4. При несоблюдении Учреждением по его вине обязательств по срокам исполнения услуг Заказчик (Потребитель) вправе по своему выбору:

- назначить новый срок оказания услуги;
- потребовать уменьшения стоимости предоставляемой услуги;
- потребовать исполнения услуг другим специалистом;
- расторгнуть договор и потребовать возмещение убытков.

11.5. Претензии и споры, возникшие между Потребителями и Учреждением, разрешаются по соглашению сторон или в судебном порядке в соответствии с законодательством РФ.

12. Заключительные положения

12.1. Все изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся и утверждаются в том же порядке и в той же форме, что и само Положение