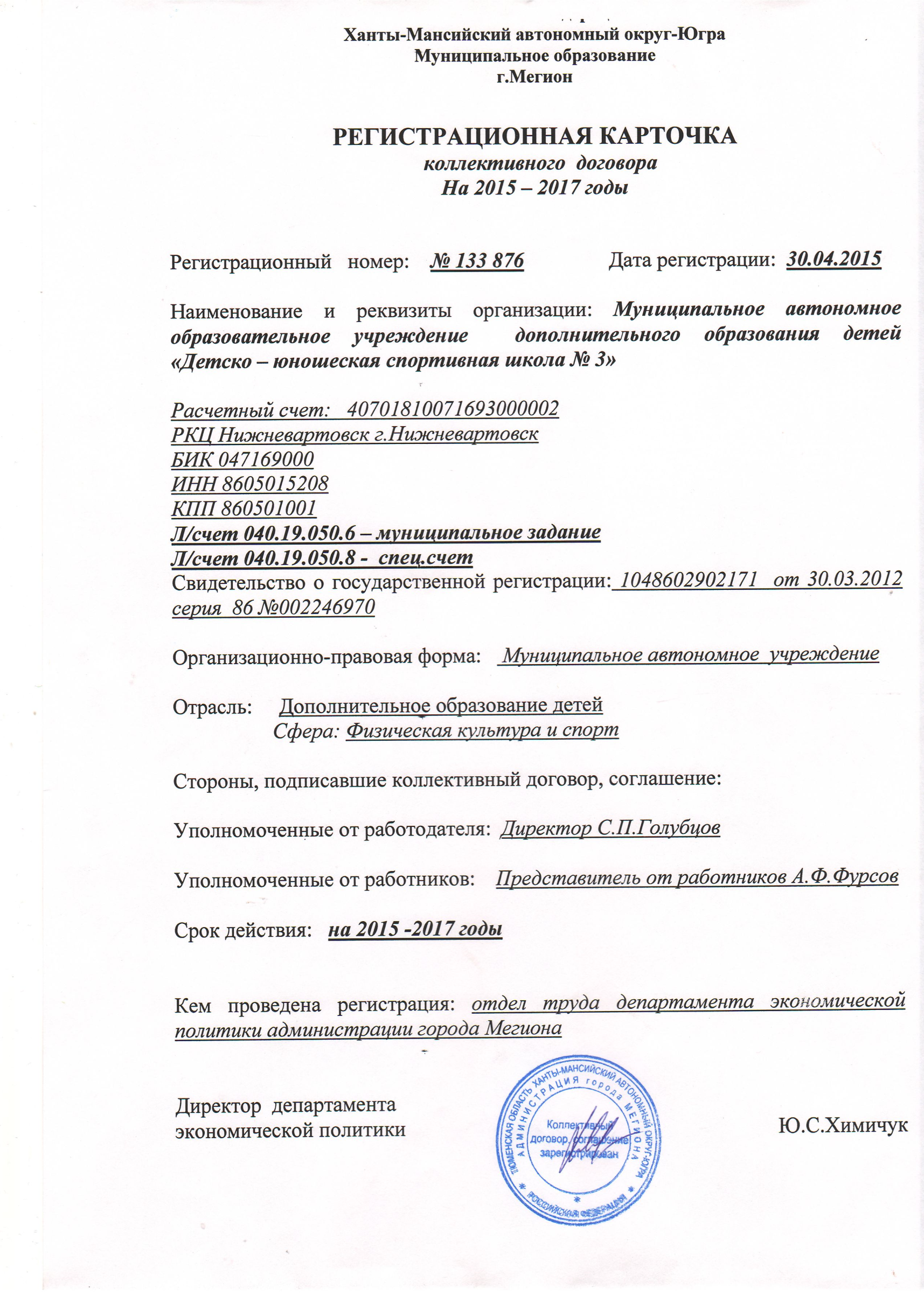


****

**СОДЕРЖАНИЕ**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № | Название раздела |  |
| 1 | Общие положения | 3 |
| 2 | Трудовые отношения, права и обязанности сторон трудовых отношений | 3 |
| 3 | Трудовой договор. Обеспечение занятости. Условия высвобождения работников | 6 |
| 4 | Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников | 8 |
| 5 | Рабочее время и время отдыха | 8 |
| 6 | Оплата труда | 11 |
| 7 | Гарантии и компенсации | 14 |
| 8 | Заключительные положения | 21 |
| *Приложение 1* Перечень должностей (профессий) работников МАОУ ДОД «ДЮСШ №3» с ненормированным рабочим днем | | 22 |

**Раздел 1.ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном автономном образовательном учреждении дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа №3» (далее МАОУ ДОД «ДЮСШ №3») и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

|  |
| --- |
| 1.1.Сторонами настоящего Договора являются: Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя Сергея Павловича Голубцова, директора, и Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя рабочего коллектива Фурсова Андрея Федоровича. |

1.2.Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.3.Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения и вступает в силу со дня, установленного пунктом 8.1. настоящего договора.

1.4.Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с законодательством РФ и иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения (далее- Учреждение) и установлению дополнительных социально- экономических , правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а так же по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.5.Трудовые договоры, заключаемые с работниками организации, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

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

1.7.В течение срока действия коллективного договора Стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ и другими нормативно-правовыми актами в связи с изменениями действующего законодательства.

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

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

1.10.Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.11.Заключив настоящий договор, стороны признают взаимные права и обязанности друг перед другом и обязуются их соблюдать и выполнять.

1.12.Работодатель несет ответственность в соответствии с Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях" за нарушение или невыполнение коллективного договора.

**Раздел 2.ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА**

**И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ**

2.1.Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности, качества работ и услуг при выполнении муниципального задания, прогрессивных форм организации и оплаты труда.

2.2.В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться успешной деятельности учреждения, улучшать дисциплину труда, повышать материальное состояние работающих, их профессиональный уровень, не допускать случаев снижения тарифных ставок и должностных окладов ниже существующих;

- совершенствовать тарифно-квалификационные характеристики должностей руководителей, специалистов и служащих учреждения по мере изменения технологий, внедрения новой техники и организационно-технических средств, изменения характера выполняемых работ;

- обеспечивать работников необходимыми материально-техническими ресурсами и финансовыми средствами для выполнения муниципального задания;

- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда и производственного быта;

- создавать условия для повышения качества труда, освоения передового опыта, достижений науки и техники;

- проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников;

- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективные договоры в порядке, установленном РФ, иными нормативными правовыми актами;

- предоставлять по требованию представительного органа работников/представителя работников отчет о выполнении обязательств по коллективному договору, а также существующих у работодателя социальных программ (занятость, подготовка и обучение кадров, оздоровление и т.д.);

- соблюдать условия настоящего коллективного договора, соглашений, трудовых договоров с работниками;

- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами работой;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные Трудовым Кодексом, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором;

- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов государства по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;

- обеспечивать бытовые нужды работников, 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, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме, в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора.

2.3.Представитель работников обязуется:

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;

- представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;

- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;

- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных законодательных актов без необходимого согласования представительным органом/представителем работников;

- контролировать соблюдение трудового законодательства, правил внутреннего трудового распорядка, условий коллективного договора;

- как минимум, выражать мнение при увольнении работников по инициативе работодателя.

- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;

- вносить предложения работодателю по совершенствованию систем и форм оплаты труда, управления организацией, ведению переговоров по совершенствованию обязательств коллективного договора;

- участвовать в формировании систем и размеров оплаты труда, улучшении организации и нормирования труда, в регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.4.Обязательства работников:

- добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;

- способствовать повышению эффективности учреждения;

- беречь имущество работодателя, сохранять коммерческую тайну;

- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;

- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу и финансам;

- содержать свое рабочее место, оборудование, оргтехнику, инвентарь в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту внутри помещения и на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов.

Работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю.

Материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

2.5.Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных Трудовым Кодексом, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим коллективным договором;

- поощрять работников за добросовестный эффективный труд:

- денежными премиями;

- ценными подарками;

- благодарственными письмами;

- почетными грамотами;

- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК и иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим коллективным договором порядке.

2.6.Представитель работников имеет право:

- получать и заслушивать информацию работодателя (его представителей) по социально-трудовым и связанным с трудом экономическим вопросам, в частности:

- по реорганизации и ликвидации работодателя;

- по введению технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников;

- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников;

- по другим вопросам, предусмотренным ТК, федеральными законами, учредительными документами работодателя, коллективным договором;

- вносить по этим и другим вопросам в органы управления работодателя соответствующие предложения и участвовать в заседаниях указанных органов при их рассмотрении (ст.53 ТК);

- свободно распространять информацию о своей деятельности;

2.7.Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и коллективным договором;

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

- отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени (для соответствующих категорий работников), предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- профессиональную подготовку и переподготовку, повышение квалификации;

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

- ведение коллективных переговоров, а также на информацию о выполнении коллективного договора;

- защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законом, методами;

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

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

- обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

**Раздел 3.ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

3.1.Трудовые отношения при поступлении на работу в учреждение оформляются заключением письменного трудового договора. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2.В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании, о неразглашении им охраняемой законом тайны, условия командирования, льготы и компенсации и другие условия, не ухудшающие положения работника. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

3.3.Изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем через 2 месяца.

3.4.Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

3.5.Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.6.Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае производственной необходимости Работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в том же учреждении с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе, с соблюдением требований трудового законодательства РФ.

3.7.Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.8.При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

а также следующие лица:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшие в учреждении свыше 5 лет;

- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;

- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.

3.9.Беременные женщины (и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, одинокие - при наличии ребенка до 14 лет или ребенка - инвалида до 18 лет, а также несовершеннолетние) не могут быть уволены по инициативе Работодателя, кроме случаев ликвидации учреждения.

3.10.Высвобожденным работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности штата, а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

3.11.При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней, ранее уволенных в связи с сокращением численности штата.

3.12.Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется с момента получения уведомления освобождение от работы по согласованию с администрацией 5 часов в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.13.Работодатель гарантирует сохранение среднего месячного заработка за работником, уволенным в связи с сокращением численности или штата работников организации, в течение четвертого, пятого и шестого месяцев со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при наличии формальных условий: обращения в месячный срок после увольнения работника в орган службы занятости населения и трудоустройства.

3.14.Работодатель обязуется выплачивать работникам выходные пособия в размере двухнедельного среднего заработка при расторжении трудового договора в связи с:

- несоответствием работника занимаемой должности (выполняемой работ) вследствие состояния здоровья, препятствующего продолжению данной работы;

- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;

- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу.

**РАЗДЕЛ 4.ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА,**

**ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1.Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд учреждения.

4.2.Работодатель определяет формы профессиональной подготовки,

переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

4.3.Работодатель обязуется:

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

4.3.2.Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в пять лет.

4.3.3.В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных законодательством.

4.3.4.Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего начального, профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

4.3.5.Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с «Положением о формах и процедурах аттестации педагогических работников государственных образовательных организаций, находящихся в ведении ХМАО-Югры и муниципальных образовательных организаций» и устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям коэффициенты (надбавки) к должностному окладу со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3.6.Проводить аттестацию работников в соответствии с «Положением о порядке аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности МАОУ ДОД «ДЮСШ №3».

**Раздел 5.РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1.Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, учебным расписанием, условиями трудового договора.

5.2.Трудовые отношения между работодателем и работниками регулируются трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

5.3.Рабочим, младшему обслуживающему персоналу, педагогическим работникам устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днём – воскресенье.

5.4.Руководителю, заместителям руководителя, специалистам устанавливается 5-дневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота, воскресенье.

5.5.Продолжительность рабочего времени для женщин – 36 часов в неделю, для мужчин – 40 часов в неделю.

5.6.Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. Тренерам-преподавателям уменьшение рабочего времени на 1 час осуществляется за счет выполнения работ непосредственно в учреждении, связанных с учебно-методической, организационно-методической, воспитательной и другой работой. На отдельных видах работ, где невозможно уменьшение продолжительности работы (смены) в предпраздничный день, переработка компенсируется предоставлением работнику дополнительного времени отдыха или, с согласия работника, оплатой по нормам, установленным для сверхурочной работы.

5.7.Накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать пяти часов.

5.8.В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

5.8.1.Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между работником и работодателем.

5.8.2.На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, работодатель обязан обеспечить работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.9.Для педагогических работников учреждения устанавливается предельная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю. Норма часов за одну ставку заработной платы составляет 18 часов.

5.10.Размер ставки заработной платы в месяц тренерам-преподавателям за норму 18 часов в неделю устанавливается как за выполнение учебно-тренировочной работы, так и за выполнение других обязанностей.

5.11.Объем учебной нагрузки устанавливается в начале учебного года (01 сентября) исходя из количества часов по учебному плану, учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в учреждении.

5.11.1.Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану.

5.12.Педагогическим работникам вследствие особого характера труда, рабочий день может быть разделен на части (ст. 105 ТК РФ) (с перерывом не более 2 часов включая обеденное время) с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

5.13.Продолжительность нормируемой части учебно-тренировочной работы педагогических работников определяется в астрономических часах и включает проводимые учебные занятия-тренировки независимо от их продолжительности и короткие перерывы (перемены) между ними.

5.14.Нормы часов педагогической работы в неделю, установленные за ставку заработной платы, и размер месячной ставки являются расчетными величинами, применяемыми при исчислении заработной платы педагогических работников за работу в течение месяца с учетом фактически установленного объема учебной нагрузки.

5.15.Случаи, когда выполнение работы сверх установленной нормы предельной продолжительности (36 часов в неделю) осуществляется по инициативе работодателя, оплата труда производится как за сверхурочную работу. Т.е. работа компенсируется в порядке, предусмотренном статьей 152 ТК РФ.

5.16.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 18 лет), а так же лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.17.Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия по письменному распоряжению Работодателя для предотвращения производственной аварии, катастрофы, устранения последствий производственной аварии, катастрофы либо стихийного бедствия; для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества; для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или ее отдельных подразделений.

5.18.В выходные и праздничные дни работники учреждения могут привлекаться к дежурству с их согласия, не чаще 1 раза в месяц, с оплатой не менее чем в двойном размере или с предоставлением другого дня отдыха (по желанию работника).

5.19.В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников (представителя работников).

5.20.В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ «Сверхурочная работа», 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.

5.21.Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.22.Во время ремонта (летний период) педагогический и младший обслуживающий персонал привлекаются к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.) в пределах установленного им рабочего времени.

5.23.Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления следующего календарного года.

5.24.Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней, педагогическим работникам, директору учреждения, заместителю директора по учебной работе - 42 календарных дня.

5.25.Дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера, предоставляется в количестве 16 календарных дней.

5.26.При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.27.Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается «Перечнем должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем» (приложение №1) с указанием продолжительности дополнительного отпуска, который может быть не менее трех календарных дней.

5.28.Работнику для ухода за ребенком-инвалидом по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами.

5.29.Средний дневной заработок для оплаты отпусков, предоставляемых в календарных днях, и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за расчетный период, на 12 и на среднемесячное число календарных дней (29,3).

5.30.При определении среднего заработка работника, которому установлен суммированный учет рабочего времени, кроме случаев определения среднего заработка для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска, используется средний часовой заработок.

5.30.1.Средний часовой заработок исчисляется путем деления суммы заработной платы, фактически начисленной за отработанные часы в расчетном периоде, включая премии и вознаграждения, на количество часов, фактически отработанных в этот период.

Средний заработок определяется путем умножения среднего часового заработка на количество рабочих часов по графику работника в периоде, подлежащем оплате.

5.31.Продление, разделение, перенесение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

5.32.При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.33.Работникам, уволенным по инициативе работодателя, выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст.127 ТК, Конвенция МОТ № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»).

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

5.35.В случаях: рождения ребенка (отцу), регистрации брака, смерти близких родственников по письменному заявлению работнику предоставляются до 5 календарных дней без сохранения заработной платы.

5.36.Одному из родителей, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы.

**Раздел 6.ОПЛАТА ТРУДА**

6.1.Система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим договором, соглашениями, Положением об оплате и стимулировании труда работников, локальными нормативными актами Учреждения.

6.2.Должностные оклады работникам устанавливаются штатным расписанием, тарификацией, трудовым договором, заключаемым с работодателем.

6.3.Оплата труда при неполном рабочем времени производится пропорционально отработанному времени.

6.4.Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам – в размере двойной дневной или часовой ставки;

- работникам, получающим месячный оклад - в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки сверх оклада, если работа в выходной и нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной часовой или дневной ставки сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы.

6.4.1.По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть представлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.5.Доплата за условия труда работникам, выполняющим трудовые обязанности на рабочих местах с особо вредными и особо тяжелыми условиями труда, вредными и тяжелыми условиями труда производится согласно результатов специальной оценки условий труда.

6.6.Работникам, выполняющим наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу - совмещение профессий, расширение зоны обслуживания, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника, разделение рабочего дня на части, доплата производится по соглашению сторон.

6.7.Работникам устанавливаются следующие надбавки в соответствии с локальными нормативными актами, Положением об оплате и стимулировании труда работников устанавливающими систему и формы оплаты труда в организации:

- персональный повышающий коэффициент,

- коэффициент за стаж работы (выслугу лет),

- коэффициент квалификации (за категорию),

-коэффициент образования,

- коэффициент эффективности деятельности,

- коэффициент за интенсивность и высокие результаты работы,

- коэффициенты: за участие в подготовке спортсмена высокого класса, за почетное звание, государственные награды и наличие ученой степени, за классность (водителю), за ремонт и обслуживание техники, за работу на нескольких видах транспортных средств, за выполнение функций механика и слесаря при их отсутствии в штате, по условиям труда (за вредность).

6.8.Размер доплат работникам за работу в ночную смену – 40% тарифной ставки (оклада).

6.9.Сохранение заработной платы работникам, находящимся в командировках, учебе, отпусках и т.п. проводится согласно ТК РФ и существующих общепринятых Положений и Законодательства РФ.

6.10. При переводе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, в предоставлении другой работы, на другую нижеоплачиваемую работу у данного работодателя за ним сохраняется его прежний средний заработок в течение одного месяца со дня перевода, а при переводе в связи с трудовым увечьем, профессиональным заболеванием или иным повреждением здоровья, связанным с работой, - до установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности либо до выздоровления работника.

6.11.За все рабочее время, затрачиваемое на прохождение периодических медицинских осмотров, за работником сохраняется средний заработок.

6.12.При прохождении обязательного диспансерного обследования в медицинских учреждениях за беременными женщинами сохраняется средний заработок по месту работы.

6.13.Женщины, имеющие детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводятся по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет.

6.14.Работникам учреждения выплачивается вознаграждение по итогам работы за год в пределах фонда оплаты труда.

6.15.Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

6.16.При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника

6.17.Выплата заработной платы производится каждые полмесяца в следующие сроки: до 25 числа текущего месяца заработная плата за первую половину месяца, до 15 числа следующего месяца заработная плата за вторую половину месяца.

6.18.При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.19.Работодатель в письменной форме (расчетный листок) извещает каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Расчетный листок выдается не позднее 15-го числа месяца, следующего за отчетным.

6.20.Работодатель несет ответственность за несвоевременную выплату заработной платы работникам в соответствии с действующим законодательством РФ.

6.21.Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

6.22.В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, кроме случаев, предусмотренных законодательством.

6.23.В случае несвоевременной выплаты заработной платы работодатель выплачивает денежную компенсацию за каждый календарный день просрочки в размере одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ, действующей на день выплаты заработной платы.

6.24.Работодатель обязуется:

а) оплачивать время простоя по вине работодателя в размере средней заработной платы работника;

б) оплачивать время простоя, не зависящего от работника и работодателя, в размере не менее 2/3 тарифной ставки (должностного оклада);

в) оплачивать время простоя по вине работника в размере 1/3 средней тарифной ставки (должностного оклада);

г) извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда не позднее чем за 2 месяца;

д) в случае обоснованной экономии субсидий на муниципальное задание, выплачивать работникам вознаграждение по итогам работы за год;

е) производить индексацию заработной платы в порядке, установленном Правительством Российской Федерации, Правительством Ханты-Мансийского АО-Югры, органом местного самоуправления.

6.25.Представитель работников обязуется:

а) осуществлять контроль над реализацией прав работников, предусмотренных нормами ТК, в части оплаты труда, компенсаций за задержку оплаты труда, обязательств коллективного договора по данному разделу;

б) требовать привлечения должностных лиц к дисциплинарной ответственности за несвоевременную оплату труда;

в) обращаться в органы Государственной инспекции труда с предложением привлечь к административной ответственности должностных лиц за невыполнение трудового законодательства в части оплаты труда, условий коллективного договора, соглашений;

г) вести переговоры (консультации) с работодателем в целях урегулирования разногласий по вопросам оплаты труда.

**Раздел 7.ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

Обязанности работодателя:

7.1.Все социальные льготы, гарантии и компенсации устанавливать и выполнять в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, решениями органов местного самоуправления.

7.2.Процентная надбавка начисляется на заработную плату (без учета районного коэффициента) в следующих размерах:

- 10% по истечении первого года работы с увеличением на 10% заработка за каждый последующий год работы до достижения 50% заработка;

- лицам в возрасте до 30 лет (молодежи), прожившей в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях в совокупности не менее пяти лет, процентная надбавка к заработной плате выплачивается в максимальном размере с первого дня работ

7.3.Компенсация расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно.

7.3.1.Работники имеют право на оплачиваемый один раз в два года за счет средств работодателя проезд к месту использования отпуска и обратно в пределах территории Российской Федерации любым видом транспорта, в том числе личным (за исключением такси), а также на оплату стоимости провоза багажа до 30 килограммов.

7.3.2.Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника возникает одновременно с возникновением такого права у работника.

Право на компенсацию указанных расходов у лиц, находящихся в отпуске по уходу за детьми, числящихся в списочном составе учреждения и состоящих в трудовых отношениях, возникает одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данном учреждении.

Данные лица имеют право на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно один раз в два года независимо от оформления ежегодного оплачиваемого отпуска.

Компенсация указанных расходов производится также при нахождении работника в отпуске без сохранения заработной платы, а также, если работнику предоставлены дни отдыха за работу в выходные и (или) нерабочие праздничные дни.

7.3.3.Компенсация расходов работнику учреждения предоставляется только по основному месту работы.

7.3.4.В случае если дню начала отпуска предшествуют или непосредственно за днем окончания отпуска следуют выходные (нерабочие праздничные) дни, дни отпуска без сохранения заработной платы, а также другие предоставляемые работнику дни отдыха и выходные дни, то работник вправе использовать вышеуказанные дни для проезда в отпуск и обратно, не утрачивая при этом права на оплату стоимости проезда к месту отдыха и обратно и провоза багажа.

7.3.5.Если работник своевременно не воспользовался правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно за первый и второй годы работы, учитывая, что период, в котором у работника возникает право на компенсацию указанных расходов, составляет два года, в дальнейшем у работника возникает данное право в третьем году работы за второй и третий годы работы в данной организации, за четвёртый и пятый годы - начиная с четвёртого года работы и так далее.

7.3.6.Работодатель также компенсирует стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно неработающим членам семьи работника (независимо от места их проживания, места регистрации, времени использования отпуска самим работником) при условии использования отпуска в течение текущего календарного года, как самим работником, так и членам семьи. Указанная компенсация производится работодателем также в случаях, если место использования отпуска работника и место использования отпуска неработающих членов его семьи не совпадают.

Неработающими членами семьи работника признаются:

а) несовершеннолетние дети до 18 лет, а так же дети, в отношении которых работник назначен опекуном или попечителем;

б) дети, не достигшие возраста 23 лет, а так же лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых работник исполнял обязанности опекуна или попечителя и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком 18 лет, обучающиеся на дневных отделениях профессиональных образовательных учреждений и образовательных учреждений высшего образования независимо от времени использования отпуска места расположения вышеуказанного заведения. При этом документом, подтверждающим факт обучения, является справка из образовательной организации. Студенты указанных организаций первого года обучения представляют справки с указанием даты зачисления в профессиональные образовательные организации или образовательные организации высшего образования.

Документом, подтверждающим факт обучения, является справка из образовательного учреждения. Студенты первого года обучения предоставляют справку с указанием даты зачисления в соответствующие образовательные учреждения.

7.3.7.Работодатель компенсирует стоимость проезда к месту использования отпуска и обратно в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по бронированию и оформлению проездных документов, предоставлению в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда:

а) железнодорожным транспортом - в купейном вагоне скорого фирменного поезда;

б) водным транспортом - в каюте V группы морского судна регулярных транспортных линий и линий с комплексным обслуживанием пассажиров, в каюте II категории речного судна всех линий сообщения, в каюте I категории судна паромной переправы;

в) воздушным транспортом - в салоне экономического класса;

г) автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси).

Работодатель также компенсирует расходы при наличии документов подтверждающих расходы:

а) проезд транспортом общего пользования (кроме такси), к железнодорожной станции, пристани, аэропорту, автостанции;

б) оплату стоимости провоза багажа весом до 30 килограммов на работника и до 30 килограммов на каждого члена семьи.

7.3.8.В случае если предоставленные работником или членом семьи документы подтверждают произведенные расходы по более высокой категории проезда, чем установлено настоящим пунктом, компенсация расходов производится в соответствии с установленной категорией проезда на основании справки о стоимости проезда от любого транспортного агентства, осуществляющего продажу проездных и перевозочных документов (билетов), исходя из тарифов транспортной организации, осуществлявшей перевозку на дату поездки билетов на использованный работником вид транспорта.

7.3.9.Расходы, связанные с получением справки транспортного агентства о стоимости проезда и провоза багажа компенсации не подлежат.

7.3.10.В случае, если работник проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а также стоимость обратного проезда от того же места к месту жительства по фактическим расходам на основании предоставленных документов (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными категориями проезда, выданной транспортным агентством, но не более фактически произведенных расходов.

7.3.11.В случае отсутствия прямого маршрута к месту использования отпуска и обратно компенсации подлежат расходы по всем пунктам следования, независимо от времени нахождения в промежуточном пункте следования.

7.3.12.Компенсация расходов проезда работника личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем.

Под личным транспортом работника понимаются принадлежащее на праве собственности ему или членам его семьи (супруге, детям, родителям) транспортное средство.

При определении кратчайшего пути к месту следования и обратно учитывается существующая транспортная схема. Кратчайшим путем признается наименьшее расстояние от места жительства работника до места использования отпуска и обратно по существующей транспортной схеме с учетом норм расхода топлива соответствующей марки транспортного средства, утвержденным Министерством транспорта Российской Федерации (в отношении автомобилей, для которых нормы расхода топлива не определены, нормы расхода топлива определяются по смешанному циклу в соответствии с технической документацией на транспортное средство).

Компенсации подлежит стоимость проезда личным транспортом к месту использования отпуска и обратно на основании отметки в маршрутном листе, получаемом в учреждении по месту работы или других документов, подтверждающих нахождение в пункте отдыха.

Компенсация стоимости проезда личным автотранспортом работнику и членам его семьи к месту проведения отпуска и обратно производится на основании следующих документов:

а) маршрутный лист, содержащий отметки о прибытии в место проведения отпуска и выбытии из места проведения отпуска (отметка органа пограничного контроля (пункта пропуска) о месте пересечения государственной границы Российской Федерации) или другие документы, подтверждающие нахождение в месте проведения отпуска;

б) копия свидетельства о регистрации или паспорта транспортного средства, подтверждающие право собственности на транспортное средство работника или членов его семьи (супруга, детей, родителей);

в) квитанция об оплате сборов за проезд по платным автотрассам, кассовые чеки автозаправочных станций.

В случае отсутствия документов, подтверждающих вышеназванные расходы, работником предоставляется справка транспортной организации о стоимости проезда на железнодорожном транспорте кратчайшим путем в плацкартном вагоне.

7.4.Использование работником отпуска за пределами Российской Федерации.

7.4.1.В случае использования работником отпуска за пределами Российской Федерации, в том числе по туристической путевке, производится компенсация расходов на оплату стоимости проезда железнодорожным, воздушным, морским, речным, автомобильным транспортом до ближайших к месту пересечения государственной границы Российской Федерации железнодорожной станции, аэропорта, морского (речного) порта, автостанции с учетом требований, установленных настоящим коллективным договором.

7.4.2.Возмещение за проезд денежных средств при следовании за пределы Российской Федерации воздушным транспортом без посадки в ближайшем к месту пересечения государственной границы Российской Федерации аэропорту производится исходя из расчета (справки) о стоимости перевозки по территории Российской Федерации, включенной в стоимость перевозочного документа (билета), выданной транспортной организацией или ее агентом в произвольной форме, в том числе при расчете могут применяться значения ортодромических расстояний.

7.4.2.1.Значения ортодромических расстояний от международных аэропортов Российской Федерации до зарубежных аэропортов (в границах Российской Федерации), а также процентное отношение ортодромии по Российской Федерации к общей ортодромии устанавливаются Главным центром Единой системы организации воздушного движения Российской Федерации и размещаются на сайте ФГУП «Госкорпорация по ОрВД»" ГЦ ЕС ОрВД (адрес сайта: http://www.matfmc.ru/).

7.4.3.При отсутствии в перевозочном документе (авиабилете) стоимости проезда, когда она включена в стоимость туристской путевки, компенсация стоимости проезда осуществляется на основании справки туроператора, осуществляющего перевозку или туристического агентства, реализовавшего путевку о стоимости проезда в общей стоимости туристской путевки, с приложением копии туристской путевки и документов, подтверждающих оплату перевозки.

7.4.4.Письменное заявление на получение аванса о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником не менее, чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства;

б) планируемое место использования отпуска работника и членов его семьи;

в) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

г) стоимость проезда, которая рассчитывается на основании предоставленных копий билетов (при их наличии). В случае, когда стоимость проезда включена в стоимость туристической путевки, то на основании справки туристской фирмы, реализовавшей путевку, о предварительной стоимости проезда в общей стоимости туристской путевки с копией туристской путевки и (или) договора об оказании туристских услуг и копий документов, подтверждающих произведенную оплату;

д) примерная стоимость проезда до указанного пункта указанным видом транспорта (при отсутствии билетов);

е) при следовании на личном автотранспорте примерная стоимость проезда на основании расчета расстояния к месту использования отпуска кратчайшим путем.

В случае, когда стоимость проезда включена в стоимость туристической путевки, предварительная стоимость проезда указывается на основании справки туристического агентства, реализовавшего путевку или копий документов, подтверждающих произведенную оплату.

7.4.5.Компенсация расходов производится исходя из указанной (рассчитанной) стоимости проезда на основании предоставленного работником заявления не позднее, чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных документов с учетом вышеназванных требований.

7.4.6.Для окончательного расчета работник обязан в течение трех рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить авансовый отчет о произведенных расходах с приложением проездных и перевозочных документов, подтверждающих расходы работника и членов его семьи.

Если стоимость проездных документов (с учетом взимаемых при продаже проездных документов обязательных платежей) указана в иностранной валюте, то компенсация расходов производится исходя из курса валюты, установленного Центральным банком России на день приобретения указанных документов.

7.4.7.Денежные средства (разницу средств), полученные работником в качестве предварительной компенсации расходов и неиспользованные им частично или полностью по назначению, работник обязан вернуть обратно не позднее трех дней после выхода на работу из отпуска.

7.4.8.Если работнику не выплачивался аванс на оплату стоимости проезда к месту использования отпуск и обратно, документы для компенсации названных расходов предоставляются в бухгалтерию не позднее одного месяца после окончания отпуска.

7.4.9.При утрате проездных документов компенсация расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно производится на основании справки или иного документа, предоставляемого транспортной организацией с указанием реквизитов, позволяющих идентифицировать работника и членов его семьи, маршрут их проезда, стоимость билета и дату поездки, а также документы, подтверждающие факт произведенной оплаты.

7.4.9.1.В случае утраты проездных документов компенсация расходов по оплате проезда к месту использования отпуска и обратно может производиться как на основании дубликата проездного документа (копии экземпляра билета), оставшегося в распоряжении транспортной организации, осуществляющей перевозку работника так и справки транспортной организации с указанием реквизитов, позволяющих идентифицировать работника, маршрут его проезда, стоимость билета и дату поездки.

7.4.10.При приобретении работником электронного авиабилета, для поездок по территории Российской Федерации и за рубеж подтверждающими документами являются:

а) распечатка электронного авиабилета - сформированная автоматизированной информационной системой оформления воздушных перевозок маршрут/квитанция электронного авиабилета на бумажном носителе, в которой указана стоимость перелета;

б) посадочный талон, подтверждающий перелет работника по указанному в электронном авиабилете маршруту;

в) при оплате наличными денежными средствами - чек контрольно-кассовой техники или другой документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки, оформленный на утвержденном бланке строгой отчетности;

г) при оплате банковской картой через терминал - чек электронного терминала, держателем которой является подотчетное лицо или супруг/супруга подотчетного лица;

д) подтверждение проведенной операции по оплате электронного авиабилета кредитным учреждением, в котором подотчетному лицу открыт банковский счет, предусматривающий совершение операций с использованием банковской карты (при оплате банковской картой через веб-сайт).

7.4.11.При приобретении работником железнодорожного билета, оформленного в бездокументарной форме (электронный железнодорожный билет) работником предоставляются: распечатка электронного железнодорожного билета установленной формы, и документ, подтверждающий произведенную оплату перевозки, установленный абзацами [в) - д)](file:///Z:\%D0%9A%D0%BD%D0%B8%D0%B3%D0%B8%20%D1%80%D0%B5%D0%B3%D0%B8%D1%81%D1%82%D1%80%D0%B0%D1%86%D0%B8%D0%B9\%D0%A4%D0%B0%D0%BA%D1%82%20%D1%80%D0%B5%D1%88%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D1%8F\2013%20%D0%B3%D0%BE%D0%B4\18.12.2013\385%20%D0%9E%20%D0%B3%D0%B0%D1%80%D0%B0%D0%BD%D1%82%D0%B8%D1%8F%D1%85%20%D0%B8%20%D0%BA%D0%BE%D0%BC%D0%BF%D0%B5%D0%BD%D1%81%D0%B0%D1%86%D0%B8%D1%8F%D1%85.docx#Par152) пункта 7.4.10.

7.4.12.При непредставлении распечатки электронного авиабилета (железнодорожного билета), документов, подтверждающих факт оплаты электронного авиабилета (железнодорожного билета), возмещение расходов по проезду к месту проведения отпуска и обратно производится в соответствии с пунктом 7.4.9 настоящего Коллективного договора.

7.5.Гарантии и компенсации лицам, заключившим трудовой договор с учреждением и прибывшим из других районов Российской Федерации.

7.5.1.Лицам, заключившим трудовые договоры с учреждением и прибывшим в соответствии с этими договорами (контрактами) из других регионов Российской Федерации, за счет средств работодателя предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- единовременное пособие в размере двух должностных окладов (месячных тарифных ставок) и единовременное пособие на каждого прибывающего с ним члена семьи в размере половины должностного оклада (месячной тарифной ставки) работника;

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по фактическим расходам, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом;

- оплачиваемый отпуск продолжительностью 7 календарных дней для обустройства на новом месте.

7.5.2.Право на оплату стоимости проезда и стоимости провоза багажа работнику и членам его семьи сохраняется в течение одного года со дня заключения работником трудового договора в учреждении

7.5.2.1.К членам семьи относятся:

- муж (жена) работника;

- несовершеннолетние дети до 18 лет, а так же дети, в отношении которых работник назначен опекуном или попечителем;

- дети, не достигшие возраста 23 лет, а так же лица из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в отношении которых работник исполнял обязанности опекуна или попечителя и прекратил исполнять данные обязанности в связи с достижением ребенком 18 лет, обучающиеся на дневных отделениях в профессиональных образовательных организациях и образовательных организациях высшего образования независимо от времени использования отпуска места расположения вышеуказанного заведения.

Документом, подтверждающим факт обучения, является справка из образовательного учреждения.

7.5.3.Работник учреждения возвращает денежные средства, выделенные ему в связи с переездом на работу в учреждение, случаях если:

-не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины;

-уволился до окончания срока, определенного трудовым договором, а при отсутствии такого срока – до истечения одного года работы;

-был уволен за виновные действия.

7.5.4.Работнику учреждения и членам его семьи в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора (служебного контракта) по любым основаниям (в том числе в случае смерти работника), за исключением увольнения за виновные действия, по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза.

В случае использования для перевозки багажа контейнера более 5 тонн, компенсируются затраты пропорционально установленной норме провоза багажа.

7.5.5.При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории Российской Федерации, вышеуказанным лицам по фактическим расходам оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета не свыше 5 тонн на семью до конечного географического пункта пересечения государственной границы Российской Федерации, но не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок железнодорожным транспортом, а в случае отсутствия железнодорожного транспорта - не свыше тарифов, предусмотренных для перевозок речным, автомобильным транспортом, по наименьшей стоимости провоза.

7.5.6.Оплата стоимости проезда граждан, указанных в пунктах 7.5.1, 7.5.2. настоящего Положения на территории Российской Федерации производится в соответствии с положениями пункта 7.3.8 настоящего Положения.

7.6.Гарантии и компенсации при переезде работника к новому месту жительства.

7.6.1.При переезде к новому месту жительства, находящемуся за пределами территории Российской Федерации, оплата стоимости проезда производится в соответствии с пунктом 7.4. настоящего Положения.

7.6.2.Для компенсации расходов по переезду работник обязан представить письменное заявление, с указанием реквизитов для перечисления денежных средств по переезду, а также:

1) копию документа, подтверждающего изменение места жительства и указывающего адрес его нового места жительства;

2) справку с места работы супруга (супруги) о том, что данной семье не производилась компенсация расходов по оплате стоимости провоза багажа;

3) справку из транспортного агентства о наименьшей стоимости провоза груза (багажа) и (или) о размере тарифа, предусмотренного для перевозок железнодорожным (речным или автомобильным) транспортом;

4) договор перевозки груза (багажа) и (или) иные документы, подтверждающие перевозку груза (багажа);

5) платежные документы;

6) проездные документы работника и членов его семьи.

7.6.3.При провозе груза (багажа) компенсации подлежат расходы по оплате использования контейнера - его провоза, погрузки и разгрузки (работа крана), опломбирования.

7.6.4.При провозе груза (багажа) не компенсируются расходы, связанные с оплатой дополнительных услуг (сборы, комиссии), в том числе добровольного страхования при оформлении провоза груза (багажа), хранения груза (багажа), сбора за оценку стоимости груза (багажа), визирования документов, заполнения накладной и заявки, выдачи справки и других дополнительных услуг.

7.6.5.Компенсация расходов производится при получении оригиналов проездных билетов, направленных работником в адрес учреждения заказным письмом.

7.6.6.Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа при переезде к новому месту жительства сохраняется в течение одного года со дня расторжения работником трудового договора.

7.6.7.Гарантии и компенсации расходов, связанные с переездом работника, предоставляются один раз за все время работы и только по основному месту работы.

7.7.Материальная помощь к отпуску на профилактику заболеваний:

7.7.1.Работникам учреждения один раз в календарном году выплачивается материальная помощь на профилактику заболеваний.

7.7.2.Материальная помощь выплачивается при уходе работника в ежегодный оплачиваемый отпуск. Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается работникам только по основному месту работы.

7.7.3.Основанием для выплаты материальной помощи на профилактику  
заболеваний является заявление работника при уходе в ежегодный отпуск с указанием выплаты материальнойпомощи на профилактику заболеваний.

7.7.4.В случае разделения ежегодного (очередного) оплачиваемого отпуска в установленном порядке на части материальная помощь выплачивается при предоставлении любой из частей указанного отпуска продолжительностью не менее 14 календарных дней.

7.7.5.Материальная помощь на профилактику заболеваний выплачивается в размере 10% от годового фонда оплаты труда, с учетом районного коэффициента и надбавки за работу в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

7.7.6.Выплата материальной помощи не зависит от итогов оценки труда работника. Работникам, вновь принятым на работу и не отработавшим полный календарный год, другим категориям работников материальная помощь выплачивается в соответствии с Положением об оплате и стимулировании труда работников учреждении.

7.7.7.Выплата материальной помощи к отпуску на профилактику заболеваний производится за счет средств по муниципальному заданию, предусмотренных планом финансовой хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, а так же за счет экономии средств учреждения по фонду оплаты труда.

7.8.Единовременные выплаты.

7.8.1.Единовременные выплаты производятся:

- работающим в учреждении работникам – юбилярам (50,55, 60 лет);

- на погребение работника учреждения, его близких (муж, жена, родители, дети);

- в связи с трудной жизненной ситуацией;

- в связи с рождением (усыновлением) ребенка;

7.8.2.Выплаты, указанные в пункте 7.8.1. осуществляются в пределах экономии по оплате труда.

7.9.Единовременное пособие молодым специалистам.

7.9.1.Молодым специалистом считается лицо, не старше 35 лет, получившее диплом о высшем профессиональном или среднем профессиональном образовании, который впервые поступил на работу по полученной специальности в течение одного года после окончания образовательного учреждения, а в случае ухода в армию – в течение года после службы.

7.9.2.Размер единовременной выплаты молодым специалистам составляет два месячных фонда оплаты труда по занимаемой должности в течение месяца после поступления на работу.

7.9.3.Единовременная выплата молодым специалистам производится за счет средств, предусмотренных планом финансовой хозяйственной деятельности учреждения на соответствующий финансовый год, а также за счет экономии средств по фонду оплаты труда.

**7.10.Гарантии и компенсации донорам.**

7.10.1.Работник, являющийся донором, в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского обследования освобождается от работы.

7.10.2.В случае если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу (за исключением тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, когда выход работника на работу в этот день не возможен), ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

7.10.3.В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или праздничный нерабочий день, работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

7.10.4.После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение календарного года после дня сдачи крови и ее компонентов.

7.10.5.При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха.

Раздел 8.Заключительные положения

8.1.Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 01 января 2015 года и действует до 31 декабря 2017 года. По истечении этого срока коллективный договор действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.

8.2.Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

8.3.Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

8.4.Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров по исполнению коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

8.5.Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

8.6.Контроль над выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.6.1.Стороны ежегодно/раз в полугодие отчитываются по выполнению коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

8.7.За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.8.Настоящий коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего коллективного договора в силу не зависит от факта его регистрации.

8.9.Приложение к коллективному договору:

1)Перечень должностей (профессий) работников МАОУ ДОД «ДЮСШ №3» с ненормированным рабочим днем

2)Положение об оплате и стимулировании труда работников МАОУ ДОД «ДЮСШ №3»

3)Правила внутреннего распорядка работников МАОУ ДОД «ДЮСШ №3»

**Приложение1**

**к** Коллективному договору

Муниципального автономного образовательного

учреждения дополнительного образования детей

«Детско-юношеская спортивная школа №3»

на 2015-2017 годы

Перечень должностей (профессий) работников МАОУ ДОД «ДЮСШ №3» с ненормированным рабочим днем

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Наименование должности (профессии) | Количество календарных дней дополнительного отпуска |
| 1 | Директор | 14 |
| 2 | Заместитель директора по учебной части | 6 |
| 3 | Заместитель директора по административно-хозяйственной работе | 6 |
| 4 | Водитель | 6 |