

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**Муниципального казенного образовательного
учреждения
дополнительного образования детей –
«Детско-юношеская спортивная школа»**

на 2023-2026 годы

г. Кимовск, 2023

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном казенном образовательном учреждении дополнительного образования детей – «Детско-юношеская спортивная школа».

1.2 Основой для заключения коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации;

Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

Закон Тульской области от 02.11.2007 г. №899-ЗТО «О социальном партнерстве в сфере труда»;

Закон Тульской области от 30.09.2013 г. №1989-ЗТО «Об образовании»;

Указ Губернатора Тульской области от 15.06.2021г. №62 (в ред. от 25.10.2021г.) «О дополнительных мерах, принимаемых в связи с введением режима повышенной готовности на территории Тульской области».

Соглашение между министерством образования Тульской области и Тульской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на **2021-2023 годы**;

Соглашение между администрацией муниципального образования Кимовский район, отделом образования комитета по социальным вопросам администрации муниципального образования Кимовский район и Кимовской районной организацией Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации по регулированию социально-трудовых и связанных с ними экономических отношений в отрасли на **2021-2023 годы**.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя первичной профсоюзной организации;

работодатель в лице его представителя – директора Долгова А.А.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюзной организации, имеют право уполномочить председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 Трудового Кодекса Российской Федерации).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем совместно с председателем первичной профсоюзной организации до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Первичная профсоюзная организация обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

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

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11. В течение срока действия коллективного договора стороны в праве вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

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

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

1.15. Коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в действие с момента подписания его сторонами.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель согласовывает с первичной профсоюзной организацией:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об условиях оплаты труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- 5) положение о распределении фонда надбавок и доплат;
- 6) положение о премировании работников;
- 7) положение о порядке и условиях установления надбавки за стаж непрерывной работы;
- 8) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через первичную профсоюзную организацию:

- согласование с первичной профсоюзной организацией;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 Трудового Кодекса Российской Федерации и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре.
- обсуждение с работодателем вопроса о работе учреждения, внесении предложения по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.
- другие формы.

II. Трудовой договор

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в 2 экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях предусмотренных статьёй 59 Трудового Кодекса Российской Федерации либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются сторонами обязательные для включения в трудовой договор условия, предусмотренные статьёй 57 Трудового Кодекса Российской Федерации.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.6. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров-преподавателей может быть разной в 1 и 2 учебных полугодиях.

Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей (больше или меньше ставки) устанавливается только с их письменного согласия. Порядок учебной нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре (приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601).

Работодатель в письменной форме уведомляет работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, в том числе о распределении учебной нагрузки и другой педагогической работы на новый учебный год, а также о причинах, вызывающих необходимость таких изменений не

позднее, чем за два месяца (отраслевое территориальное соглашение на **2021-2023** годы).

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы, предоставляется только в том случае, если тренеры-преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.8. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3 лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

2.9. Учебная нагрузка на нерабочие праздничные дни не планируется.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны:

а) по взаимному согласию сторон;

б) в случае восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

в) возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 3 лет, или после окончания этого отпуска.

2.11. По инициативе работодателя изменения определенных сторонами условий трудового договора допускается только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.), при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности квалификации или должности; статья 74 Трудового Кодекса Российской Федерации).

В течение учебного года изменение сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, независящими от воли сторон.

О введении изменений сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (статьи 73 и 162 Трудового Кодекса Российской Федерации). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные положением об условиях оплаты труда.

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учётом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового Кодекса Российской Федерации.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым Кодексом Российской Федерации (статья 77) и иными федеральными законами.

2.14. С 01 января 2021года работникам, впервые поступившим на работу, работодатель обеспечивает формирование сведений о трудовой деятельности в электронном виде.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки И переподготовки кадров для нужд учреждения.

3.2. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3 Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

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

3.3.4. 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 для лиц, направленных в служебные командировки (статья 187 Трудового Кодекса Российской Федерации).

3.3.5. 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 статьями 173-176 Трудового Кодекса Российской Федерации. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173-176 Трудового Кодекса Российской Федерации, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня

в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки. Повышение квалификации, обучение вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях) может финансироваться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии.

3.3.7. В состав школьной аттестационной комиссии в обязательном порядке включать председателя первичной профсоюзной организации.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять первичную профсоюзную организацию в письменной форме о сокращении численности ими штата работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

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

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, предоставлять свободное время не менее одного часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов первичной профсоюзной организации по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (пункт 1 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) и сокращением штата (пункт 2 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации) производить по согласованию с первичной профсоюзной организацией (статья 82 Трудового Кодекса Российской Федерации).

4.2. Стороны договорились, что

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 Трудового Кодекса Российской Федерации, имеют также:

- лица предпенсионного возраста, которым до назначения страховой пенсии по старости осталось меньше 5 лет (ФЗ от 03.10.2018 № 350-ФЗ, от 03.10.2018 № 352-ФЗ)

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет (статья 261 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- лица, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет (статья 261 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

- не освобожденные председатели первичных профсоюзных организаций;

- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статьи 178, 180 Трудового Кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определеннный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нём, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

4.3. Первичная профсоюзная организация осуществляет в пределах своей компетенции контроль над соблюдением администрацией трудового законодательства в части приема и увольнения работников учреждения.

V. Рабочее время и время отдыха

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (статья 91 Трудового Кодекса Российской Федерации), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профсоюзной организацией, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом.

5.2. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (статья 333 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемом учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.3. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю.

5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (статья 93 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины;

- одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет;
- одного из родителей, имеющего ребенка-инвалида до 18 лет;
- лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.5. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

Тренерам-преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (статья 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»).

5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.7. Работа в нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников школы к работе в выходные или нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьёй 113 Трудового Кодекса Российской Федерации, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, предусмотренном статьёй 153 Трудового Кодекса Российской Федерации. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда (приложение № 2).

5.9. Время осенних, зимних, весенних, а также летних каникул, не совпадающих с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммарный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем

по согласованию с первичной профсоюзной организацией, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда (статья 117 Трудового кодекса Российской Федерации, областное отраслевое соглашение на **2021-2023** годы).

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 123, 124, 125 Трудового Кодекса Российской Федерации.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией (статья 126 Трудового Кодекса Российской Федерации) в пределах фонда оплаты труда с предварительным согласованием с работодателем.

5.13. Работодатель обязуется:

5.13.1. Предоставлять вновь принятым работникам очередной отпуск в полном размере и с оплатой до истечения шести месяцев с момента приема на работу (статья 122 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.13.2. Оплату отпуска для всех категорий работников производить не позднее, чем за три дня до начала отпуска (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.13.3. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию – 1 календарный день;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 2 календарных дня;
- для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации - до 3 календарных дней к отпуску;
- членам первичной профсоюзной организации – 1 календарный день к отпуску.
- работающим пенсионерам по старости - до 14 календарных дней в году (статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- родителям, женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо в следствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней (статья 128 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.13.4. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года.

5.14. При шестидневной рабочей неделе работникам устанавливается один выходной день – воскресенье (статья 111 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.15. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, график работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1).

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями (перемены). Время отдыха и питания других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (статья 108 Трудового Кодекса Российской Федерации).

5.16. Первичная профсоюзная организация контролирует соблюдение прав работников в период тарификации, аттестации, составления учебного расписания, графика отпусков.

VI. Оплата и нормирование труда

6. Стороны исходят из того, что

6.1. Для работников учреждения оплата труда производится в следующем порядке:

- для руководителей, специалистов, служащих, на основе должностных окладов;

- для рабочих на основе окладов, определяемых путем умножения базовой единицы на тарифные коэффициенты.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады руководителей и работников учреждения устанавливаются на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов в зависимости от специфики работы, педагогического, научно-педагогического и общего стажа, квалификации, уровня управления, масштаба управления.

6.3. Фонд надбавок и доплат установить в соответствии с Положением об условиях оплаты труда работников (приложение № 2).

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже, чем каждые полмесяца перечислением денежных средств на банковскую карту. Днями выплаты заработной платы являются 20 число текущего месяца и 5 число следующего месяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.5. Производить выплату компенсационных доплат за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий (сверхурочных работ, с тяжелыми и вредными, особо тяжелыми условиями труда и др.).

6.6. Сохранять за работниками заработную плату в полном объеме за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя.

6.7. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда работников, и включает в себя

- оплату труда исходя из должностных окладов, на основе базовой единицы, базовых и повышающих коэффициентов;
- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6.8. Изменение размеров заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании производить с даты вынесения решения экзаменационной комиссии;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

При наступлении у работника права на изменение должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя нового должностного оклада производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

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

6.10. Наполняемость групп, установленная локальным актом, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

6.11. Работодатель обязуется:

6.11.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьёй 234 Трудового Кодекса Российской Федерации, в размере неполученной заработной платы.

6.11.2. Работодатель обязан выплатить конкретный размер денежной компенсации при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии со статьёй 236 Трудового кодекса Российской Федерации не ниже 1/150 действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

6.11.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке по улучшению социальных прав и гарантий работы из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.12. Ответственность за своевременность и правильность определения

размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.13. Первичная профсоюзная организация:

6.13.1. Принимает участие в составлении тарификации к началу учебного года и согласовывает учебную нагрузку тренеров-преподавателей.

6.13.2. Осуществляет контроль над правильностью и своевременностью установления и изменения ставок работников, выплаты им зарплаты, компенсаций, пособий, доплат, надбавок.

6.13.3. Осуществляет контроль над ведением трудовых книжек сотрудников, правильностью исчисления общего трудового и педагогического стажа.

6.14. При оплате труда работников обеспечивается индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги (статья 134 Трудового кодекса Российской Федерации).

VII. Гарантии и компенсации

7. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

7.1 Своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социальный, пенсионный) в размерах, предусмотренных Законодательством.

7.2. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

7.3. Своевременно оформлять впервые поступающим на работу страховое свидетельство Государственного пенсионного страхования (статья 65 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.4. Оказывать материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости и юбилярам (50, 60, 70 лет) при стаже работы более 10 лет в данном учреждении, по согласованному с профсоюзной организацией перечню оснований предоставления материальной помощи и ее размерам.

7.5. Выплачивать ежегодное пособие на санаторно-курортное лечение в размере должностного оклада на основной занимаемой должности (закон Тульской области "Об образовании")

7.6. Первичная профсоюзная организация обязуется:

7.6.1. Обеспечить контроль за соблюдением права работника на обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными Законами (статья 21 Трудового Кодекса Российской Федерации).

7.6.2. Осуществлять контроль за своевременным перечислением средств в медицинский, социальный, пенсионный фонды.

7.6.3. Контролировать сохранность архивных документов.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязан обеспечить (статья 212 Трудового Кодекса Российской Федерации):

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а так же применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

- применение прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации

о техническом регулировании порядке средств индивидуальной и коллективной защиты работников;

- соответствующие требования охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- приобретение и выдачу за счёт собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте и проверки знания требований охраны труда;

- недопущение к работе лиц, 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;

- проведение аттестации рабочих мест по условиям труда с последующей сертификацией организации работ по охране труда;

- в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организовывать проведение за счёт собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), других обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- при прохождении вакцинации (ревакцинации) против новой коронавирусной инфекции (COVID – 19) работники имеют право на освобождение от работы в течение 2

дней с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на основании их письменного заявления, при этом период освобождения от работы согласовывается с представителем нанимателя (работодателя) до вакцинации.

(Указ Губернатора Тульской области от 15.06.2021г. №62 (в ред. от 25.10.2021г.) «О дополнительных мерах, принимаемых в связи с введением режима повышенной готовности на территории Тульской области»).

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

- Предоставление работникам, достигших возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (часть вторая Федеральным законом от 31.07.2020 N 261-ФЗ).

- предоставление федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти, осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов, необходимых для осуществления ими своих полномочий;

- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;

- расследование и учёт в установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

- беспрепятственный допуск должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный

контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные Трудовым Кодексом Российской Федерации, иными Федеральными Законами сроки;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

- ознакомление работников с требованиями охраны труда;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников с учётом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками органа в порядке, установленном статьёй 372 Трудового Кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов;

- наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой своей деятельности;

8.2. Работники обязуются:

8.2.1. Соблюдать требования охраны труда.

8.2.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

8.2.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

8.2.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

8.2.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) **медицинские осмотры**, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

8.2.6. Работники в течение 5 рабочих дней со дня выхода на работу обязаны предоставить нанимателю (работодателю) сведения, подтверждающие прохождение ими вакцинации или ее этапа против новой коронавирусной инфекции (COVID – 19), полученные с использованием Единого портала государственных и муниципальных услуг (функций) (Указ Губернатора Тульской области от 15.06.2021г. №62 (в ред. от

25.10.2021г.) «О дополнительных мерах, принимаемых в связи с введением режима повышенной готовности на территории Тульской области»).

8.3. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

IX. Гарантии деятельности первичной профсоюзной организации

9. Стороны договорились о том, что:

9.1. 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 первичной профсоюзной организации.

9.2. Первичная профсоюзная организация осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (статья 370 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с первичной профсоюзной организацией в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации, по пунктам 2, 3, 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации производится с предварительного согласия первичной профсоюзной организации.

9.5. Работодатель обязан предоставлять первичной профсоюзной организации 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 и оргтехникой (статья 377 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.6. Работодатель обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление безналичным путем на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается (статья 377 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов первичной профсоюзной организации на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзной организацией съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюзной организации, проводимых им семинаров, совещаниях и др. мероприятиях.

9.8. Работодатель за счет средств надбавок и доплат учреждения производит ежемесячные выплаты председателю первичной профсоюзной организации

за работу, не входящую в круг должностных обязанностей работника, в размере 20% (статья 377 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.10. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены первичной профсоюзной организации могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 статьи 81 Трудового Кодекса Российской Федерации, а также соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 374, 376 Трудового Кодекса Российской Федерации).

9.11. Работодатель предоставляет первичной профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.12. Члены первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.13. Работодатель по согласованию с первичной профсоюзной организацией рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами первичной профсоюзной организации, по инициативе работодателя (статьи 82, 374 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- разделение рабочего времени на части (статья 105 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- очередность предоставления отпусков (статья 123 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- установление заработной платы (статья 135 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- применение систем нормирования труда (статьи 159 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- массовые увольнения (статья 180 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- создание комиссии по охране труда (статья 218 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- составление графиков сменности (статья 103 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- утверждение формы расчетного листка (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации);

- установление размеров повышенной зарплаты за вредные, опасные и иные особые условия труда (статья 147 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (статьи 193, 194 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового Кодекса Российской Федерации);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 Трудового Кодекса Российской Федерации).

- создание условий для аттестации педагогических работников.

9.14. Первичная профсоюзная организация в период действия настоящего договора не выдвигает новых требований и не организует трудовые споры по вопросам, включенным в договор при условии их выполнения.

9.15. Стороны подтверждают, что работа в качестве председателя первичной профсоюзной организации и в составе её выборного органа признаётся значимой для деятельности учреждения и учитывается при поощрении работников.

Х. Обязательства первичной профсоюзной организации

10. Первичная профсоюзная организация обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов первичной профсоюзной организации по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами первичной профсоюзной организации, в случае если они уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда надбавок и доплат, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (статья 86 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (статья 195 Трудового Кодекса Российской Федерации).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюзной организации в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

10.9. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации в случаях сложных семейных обстоятельств, связанных с болезнью и лечением работника или членов его семьи.

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

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

10.13. Совместно с администрацией осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

10.14. Осуществлять контроль над расходованием средств профсоюзного бюджета.

10.15. 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 зарработке и страховых взносах работников.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.

11.4. Рассматривают в десятидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдает установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективно-трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

11.6. В случае нарушения или не выполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за три месяца до окончания срока действия данного договора.

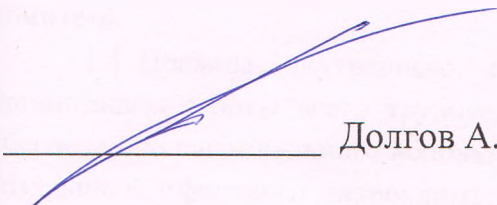
ХII. Порядок рассмотрения споров

Для решения индивидуальных трудовых споров, возникающих при реализации коллективного договора, привлекается комиссия по трудовым спорам, функционирующая в учреждении и действующая в соответствии с законодательством. В случае несогласия с решением комиссии, не исполнения решения или не рассмотрения спора комиссией по трудовым спорам работник или работодатель имеет право в установленные сроки обратиться в суд (статьи 381-397 Трудового Кодекса Российской Федерации).

Коллективные споры по вопросам, возникающим в процессе реализации договора, разрешаются в строгом соответствии с трудовым законодательством (статья 61 Трудового Кодекса Российской Федерации).

От работодателя

Директор Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей – «Детско-юношеская спортивная школа»


_____ Долгов А.А.

«16» мая 2023 г.

От работников

Председатель первичной профсоюзной организации Муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования детей – «Детско-юношеская спортивная школа»


_____ Левина Т.В.

«16» мая 2023 г.

