

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
(муниципального автономного учреждения дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа №1»
на 2021–2024 г.г.

От работодателя:
директор
МАУ ДО «ДЮСШ № 1»


(подпись, Ф.И.О.)

« 10 » декабря 2021г.

От работников:
председатель представительного
органа работников
МАУ ДО «ДЮСШ №1»


(подпись, Ф.И.О.)

« 10 » декабря 2021г.

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
№ 630-21 от 11.01.2022
с замечаниями
Начальник управления 

1. Общие положения.

1.1 Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №1» (далее МАУ ДО «ДЮСШ №1»).

1.2 Настоящий правовой акт разработан в соответствии с разделом «Социальное партнерство в сфере труда» Трудового кодекса Российской Федерации с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МАУ ДО «ДЮСШ №1».

1.3 Сторонами коллективного договора являются:
работодатель – в лице его представителя Головкова Александра Александровича, директора МАУ ДО «ДЮСШ №1», работники, в лице их представителя – представительного органа работников.

1.4 Стороны договорились, что представители работников – представительный орган работников МАУ ДО «ДЮСШ №1», в соответствии со ст. 29 Трудового кодекса Российской Федерации, представляют интересы работников при ведении коллективных переговоров, заключении или изменении Коллективного договора, при осуществлении контроля за исполнением условий Коллективного договора, при реализации права управления организацией работниками, а также при рассмотрении трудовых споров работников с работодателем.

1.5 Действия настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУ ДО «ДЮСШ №1».

1.6 В настоящий коллективный договор включены нормативные положения, в отношении которых в Трудовом кодексе Российской Федерации содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

1.7 Стороны договорились, что работодатель, в соответствии со ст.8 Трудового кодекса Российской Федерации, принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с представительным органом работников МАУ ДО «ДЮСШ №1».

1.8 Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со ст.53 Трудового кодекса Российской Федерации работники МАУ ДО «ДЮСШ №1» участвуют в управлении образовательным учреждением. Основными формами такого участия являются:

- согласование с представительным органом работников;
- учет мнения представительного органа работников в случаях, предусмотренных в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе образовательного учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

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

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10 Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации. При реорганизации (*в форме слияния, присоединения, разделения, выделения*) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.11 В течение срока действия коллективного договора стороны вправе 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.

Настоящий договор вступает в силу с 14 декабря 2021 года и действует до 13 декабря 2024 года.

2.Трудовые права работников МАУ ДО «ДЮСШ №1». Условия приема и увольнения. Трудовой договор.

Работодатель (руководитель образовательного учреждения) признает, что:

2.1 Трудовые отношения работников образовательного учреждения регулируются трудовым договором, условия которого не могут противоречить Трудовому кодексу Российской Федерации.

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

2.3 В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 Трудового кодекса Российской Федерации, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.4 Трудовой договор с работником учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера работы, или условий ее выполнения, в том числе:

- с лицами, работающими в образовательном учреждении по совместительству;
- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
- для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);
- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности работодателя (реконструкция, монтажные, пусконаладочные и другие работы), а также работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;
- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период или для выполнения заведомо определенной работы;
- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- для выполнения работ, непосредственно связанных со стажировкой и с профессиональным обучением работника;
- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы;
- с гражданами, направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;
- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту;
- лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, разрешена работа исключительно временного характера;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;
- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

В других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом или иными федеральными законами.

2.5 При приеме на работу, до подписания трудового договора, руководитель образовательного учреждения обязан ознакомить работника под роспись с Уставом образовательного учреждения, Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к трудовой функции работника, в соответствии со ст.68 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.6 Работодатель не должен налагать взыскания на работника или увольнять его за невыполнение работ, не входящих в его должностные обязанности. Перевод на другую постоянную работу допускается только с согласия работника. Временный перевод на другую работу без согласия работника в случае производственной необходимости допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.7 Стороны договорились о том, что обязательным условием трудового договора педагогического работника учреждения является объем учебной нагрузки:

2.7.1 Объем учебной нагрузки педагогическим работникам в соответствии с приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года №160 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МАУ ДО «ДЮСШ №1» по согласованию с представительным органом работников.

2.7.2 **Руководитель образовательного учреждения гарантирует** проведение предварительного комплектования педагогических работников учебной нагрузкой на новый учебный год по согласованию с представительным органом работников образовательного учреждения.

2.7.3 Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной, устанавливается руководителем МАУ ДО «ДЮСШ №1» по согласованию с представительным органом работников.

2.7.4 Руководитель МАУ ДО «ДЮСШ №1» обязан ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме до ухода в очередной отпуск.

2.7.5 При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность учебно-тренировочного процесса в группах. Объем учебной нагрузки, установленный в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном

году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и сокращения количества групп. Изменение объема урочной работы устанавливается с письменного согласия работника.

2.7.6 Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7.7 Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

2.7.8 Предельный объем учебной нагрузки (преподавательской работы), который может выполняться в том же образовательном учреждении его руководителем, определяется курирующим органом администрации города Тамбова, а других работников, ведущих ее помимо основной работы (включая заместителей руководителя) – самим образовательным учреждением.

2.7.9 Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогических работников в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя МАУ ДО «ДЮСШ №1», возможны только либо по взаимному согласию сторон, либо по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам;
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет; или после окончания этого отпуска;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с необходимостью для замещения временно отсутствующего работника.

2.7.10 Продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки не может превышать одного месяца в течение календарного года.

2.8 Об изменении определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации, а также вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу с учетом его состояния здоровья.

2.9 Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

Стороны договорились:

2.10 Увольнение работников по инициативе работодателя, проводится с соблюдением положений ст.81, 82, 179, 180, 261 Трудового кодекса Российской Федерации. Вопросы, связанные с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, рассматриваются по согласованию с представительным органом работников учреждения.

2.11 Работодатель обязуется уведомлять представительный орган работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

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

2.13 Стороны договорились дополнительно, определить к установленному Трудовым кодексом Российской Федерации перечню работников образовательного учреждения, пользующихся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации при сокращении численности или штата работников, следующие категории работников:

- лица, семейные, при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работников, получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лицам, получившим трудовое увечье или профессиональное заболевание на работе у данного работодателя;
- лица, отработавшие в данном образовательном учреждении не менее 20 лет;
- лица предпенсионного возраста (за **пять лет** до пенсии);
- матери-одиночки, при предоставлении соответствующего документа.

2.14 Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении штатов (ст.178, 180 Трудового кодекса Российской Федерации), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

Стороны обязуются:

2.15 Создать Комиссию по трудовым спорам в соответствии со ст. 384 Трудового кодекса Российской Федерации для разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условиях труда).

Представительный орган образовательного учреждения обязуется:

2.16 Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников МАУ ДО «ДЮСШ №1» способствовать развитию творчества, повышению конкурентоспособности педагогических работников.

2.17 Осуществлять защиту трудовых прав и интересов работников, оказывать правовую помощь в решении социально-трудовых вопросов.

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

3. Оплата труда

Стороны исходят из того, что:

3.1 Оплата труда работников образовательных муниципальных учреждений разработана в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 №1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившими силу отдельных решений Тамбовской городской Думы Тамбовской области, постановления администрации города Тамбова Тамбовской области 12.07.2019 №3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова» и признании утратившим силу отдельных постановлений администрации города Тамбова Тамбовской области.

3.2 Система оплаты труда работников образовательного учреждения устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ ДО «ДЮСШ №1», содержащим нормы трудового права, а также по согласованию с представительным органом работников.

3.3 Оплата труда работников образовательного учреждения состоит из окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающих коэффициентов, в том числе, и персональных повышающих коэффициентов; доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, доплат и надбавок симулирующего характера, премий по итогам работы и выполнения особо важных заданий.

3.4 Профессиональные квалификационные группы и критерии отнесения к ним профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам устанавливаются в соответствии с приказами Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

3.5 Заработная плата работников образовательного учреждения зависит от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполнения работы и предельными размерами не ограничивается.

3.6 Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы на основе профессиональных квалификационных групп с учетом квалификационных уровней; повышающие коэффициенты; размеры и условия осуществления

компенсационных выплат; порядок, условия и периодичность выплат стимулирующего характера и премий определяются «Положением об оплате труда работников муниципального образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №1», которое принимается с учетом мнения представительного органа работников МАУ ДО «ДЮСШ №1».

3.7 Выплаты стимулирующего характера работникам МАУ ДО «ДЮСШ №1» осуществляются руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, комиссии по распределению стимулирующих выплат и на основе Положения о выплатах стимулирующего характера.

3.8 Индексация размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням производится в размерах и сроки, установленные трудовым законодательством и решением Тамбовской городской Думы.

3.9 Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, установленного действующим законодательством на день начисления заработной платы.

3.10 На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников учреждения, распространяются в полном объеме.

Оплата труда работников учреждений, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

3.11 Условия оплаты труда, включая размер минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам и квалификационным уровням; повышающие коэффициенты; выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премии, являются обязательными для включения в трудовой договор.

3.12 Установление, начисление и выплата заработной платы работникам осуществляется в пределах установленного фонда оплаты труда.

3.13 Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель образовательного учреждения.

3.14 Заработная плата выплачивается работникам путем перечисления на оформленную на него банковскую карту на условиях Договора со Сбербанком России (ПАО) или указанную в заявлении работника (в другом банке), не реже, чем каждые полмесяца в день, установленный настоящим коллективным договором – *заработная плата – десятого числа каждого месяца, аванс – двадцать пятого*

числа каждого месяца. Работник вправе заменить банковскую карту на карту другого банка, на которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. Заработная плата считается выплаченной работнику в момент зачисления денежных средств на его банковский счет. Договор банковского счета заключается работодателем в интересах работника и по его желанию. Все расходы, связанные с открытием банковского счета и обслуживанием банковской карты, относятся на счет работодателя при условии, если работнику заработная плата перечисляется на банковскую карту, оформленную в Сбербанке России (ПАО). В случае утраты банковской карты, она подлежит восстановлению за счет средств сотрудника. С момента увольнения, работник, согласно договору со Сбербанком России (ПАО), имеет возможность использования банковской карты, при этом все расходы по обслуживанию карты несет уволенный работник.

3.1 В месяц приема на работу, если работник принят в период с 01 по 15 число, первая выплата заработной платы производится 15 числа месяца приема на работу в размере, пропорциональном времени, фактически отработанному в месяце приема на работу и по 15 число месяца. Последующие выплаты производятся в установленные в организации сроки: 10 числа и 25 числа следующего месяца.

3.2 Нарушение установленных сроков выплаты заработной платы или выплата ее не в полном размере рассматривается как принудительный труд, который запрещен ст.4 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель и (или) уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы, несут ответственность в соответствии со ст.236 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.3 Работодатель обязан возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в размере среднего заработка (неполученной зарплаты) в соответствии со ст.234 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.4 Работодатель, выплачивающий работникам заработную плату на банковские карты, обязан выдавать работникам расчетные листки, в которых содержится информация о начисленной и выплаченной заработной плате, о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, о размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей сумме выплаты. Форма расчетного листка утверждается руководителем образовательного учреждения.

3.5 За вынужденные простои по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой

функции, работник обязан сообщить своему непосредственному руководителю, иному представителю работодателя.

3.6 За время работы в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно–эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, оплата труда педагогических работников и лиц из числа руководящего, административно–хозяйственного и учебно–вспомогательного персонала, ведущих в течение учебного года преподавательскую работу, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу периода отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

3.7 «Оплата за работу в выходной и нерабочий праздничный день производится не менее чем в двойном размере в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации:

- работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым ставкам- в размере двойной дневной или часовой ставки;
- работникам доплата производится в размере одинарной дневной или часовой ставки, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойной дневной или часовой ставки, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

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

Представительный орган работников обязуется:

3.8 Обеспечить соблюдение трудового законодательства по вопросам нормирования труда и заработной платы.

3.9 Участвовать в установлении учебной нагрузки (педагогической работы) и оплаты труда работников.

3.10 В целях усиления правовой защищенности работников обеспечить консультативную помощь по вопросам труда и заработной платы.

4.Рабочее время и время отдыха.

Стороны договорились:

4.1 Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МАУ ДО «ДЮСШ №1», учебным расписанием, графиком сменности, утверждаемыми руководителем учреждения по согласованию с представительным органом работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2 Для педагогических работников образовательного учреждения в соответствии со ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени — не более 36 часов. Для остальных работников — 40-часовая рабочая неделя в соответствии со ст.91 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.3 Рабочее время педагогического работника в каникулярное время не должно превышать продолжительность его часовой учебной нагрузки в неделю.

4.4 Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени может производиться как по инициативе работника (совместительство), так и по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Привлечение работников к сверхурочной работе, работе в выходные дни осуществляется в случаях, предусмотренных ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, с письменного согласия работника. В других случаях, не указанных в ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 153 Трудового кодекса Российской Федерации, привлечение к сверхурочным работам допускается с письменного согласия работника и по согласованию с представительным органом образовательного учреждения. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

4.5 Работники образовательного учреждения могут работать по совместительству. Общая продолжительность работы по совместительству в соответствии со ст. 284 Трудового кодекса Российской Федерации не должна превышать четырех часов в день, а в течение месяца (либо иного учетного периода) – не должна превышать половины месячной нормы рабочих часов (нормы рабочего времени за иной рабочий период).

4.6 Работникам образовательного учреждения в зависимости от занимаемой ими должности ежегодные оплачиваемые отпуска устанавливаются в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. №466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках». Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков работников, утверждаемым руководителем образовательного учреждения по согласованию с представительным органом работников, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.7 В соответствии со ст.263 Трудового кодекса Российской Федерации лицам, осуществляющим уход за детьми, в т.ч.

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющим ребенка–инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка до 14 лет;
- отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери

предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время, продолжительностью до 14 календарных дней, с согласия руководителя образовательного учреждения и по согласованию с представительным органом работников.

4.8 Работникам образовательного учреждения по письменному заявлению предоставляется отпуск без сохранения заработной платы по обстоятельствам, предусмотренным в ст.128 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.9 В соответствии со ст.335 Трудового кодекса Российской Федерации педагогические работники не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года.

4.10 В МАУ ДО «ДЮСШ №1» устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными днями для директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, инструктором-методистов, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, учебно-вспомогательного персонала и младшего обслуживающего персонала, 6-ти дневная рабочая неделя для уборщика служебного помещения, тренеров-преподавателей.

5.Охрана труда.

Стороны договорились:

5.1 В соответствии со ст.212 Трудового кодекса Российской Федерации **работодатель (руководитель образовательного учреждения) обязуется:**

5.1.1 Обеспечить право работников МАУ ДО «ДЮСШ №1» на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников.

5.1.2 Ежегодно заключать «Соглашение по охране труда» с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

5.1.3 Выделить средства на проведение специальной оценки условий труда рабочих мест, в соответствии законодательством о специальной оценке условий труда с и проведение мероприятий по охране труда, обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, а также смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

5.1.4 Обеспечить комплектование медицинских кабинетов и спортивных баз необходимыми средствами для оказания неотложной доврачебной помощи на основании ст. 221 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.5 Принимать меры по приведению рабочих мест в соответствие с требованием санитарных норм и правил по охране труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.1.6 Обеспечивать безопасную эксплуатацию инженерно-технических коммуникаций и оборудования в соответствии с действующими стандартами,

правилами и нормами по охране труда. Своевременно проводить осмотр и ремонт здания образовательного учреждения.

5.1.7 Проводить проверку исправности электрооборудования и защитных средств в сроки, установленные приказом Министерства энергетики Российской Федерации от 13 января 2003 г. №6 «Об утверждении Правил технической эксплуатации электроустановок потребителей».

5.1.8 Назначать приказом лиц, ответственных за соблюдение требований охраны труда в спортзале, и т. п., а также во всех подсобных помещениях.

5.1.9 Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МАУ ДО «ДЮСШ №1» обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

5.1.10 Организовывать проверку знаний работников МАУ ДО «ДЮСШ №1» по охране труда на начало учебного года.

5.1.11 Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с представительным органом работников, обеспечить разработку инструкций по новым видам работ.

5.1.12 Проведение расследования и учета в установленном Трудовым кодексом Российской Федерации, с другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.13 Обеспечить прохождение обязательных медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

5.1.14 Обеспечить гигиеническое обучение работников в соответствии с федеральным законом от 30.03.1999 №52–ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения (с изменениями)».

5.1.15 Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.1.16 Создать в МАУ ДО «ДЮСШ №1» комиссию по охране труда в соответствии со ст.218 Трудового кодекса Российской Федерации.

5.1.17 Оказывать содействие членам комиссии по охране труда, представителю от работников учреждения, в проведении контроля за состоянием охраны труда в МАУ ДО «ДЮСШ №1». В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

5.1.18 Оборудовать комнату для отдыха работников образовательного учреждения.

5.2.Представительный орган работников обязуется:

5.2.1 Осуществлять общественный контроль за состоянием условий охраны труда.

5.2.2 Организовать контроль за выполнением предписаний инспекторов Государственной инспекции труда и Управления труда и занятости населения, контроль за соблюдением санитарных правил и норм.

5.2.3 В случае ухудшения условий труда (отсутствие нормальной освещенности, низкий температурный режим, повышенный уровень шума или запыленности), грубых нарушений требований охраны труда, уполномоченный по охране труда вправе приостанавливать выполнение работы до устранения выявленных нарушений. Приостановка работ осуществляется после официального уведомления работодателя.

5.2.4 Представлять интересы работников в совместной с работодателем комиссии по охране труда, участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.5 Содействовать работодателю (руководителю образовательного учреждения) в проведении мероприятий по подготовке учреждения к новому учебному году и началу отопительного сезона.

6. Социальные гарантии и льготы.

Стороны договорились:

6.1 Работодатель гарантирует:

6.1.2. Сохранение места работы и среднего заработка на период повышения квалификации.

6.1.3. Выплату материальной помощи работникам МАУ ДО «ДЮСШ №1», размер и порядок выплаты которой устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников МАУ ДО «ДЮСШ №1».

6.1.4 Работникам предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением денежного содержания (заработной платы) в день прохождения ими вакцинации (каждой из ее частей) от коронавирусной инфекции (COVID-19).

7. Признание представительного органа работников и гарантии его деятельности

7.1 Работодатель (руководитель образовательного учреждения) признает, что права и гарантии деятельности Представительного органа работников определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, законами РФ «Об общественных объединениях», настоящим коллективным договором.

7.2 Руководитель образовательного учреждения признает право представительного органа МАУ ДО «ДЮСШ №1» на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в соответствии со ст.52 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.3 Работодатель содействует деятельности Представительного органа работников МАУ ДО «ДЮСШ №1» и не допускает вмешательства в ее практическую деятельность и осуществлению своих задач.

Стороны договорились:

7.4 Работодатель представляет Представительному органу работников полную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих профессиональные, социально-трудовые интересы работников, а также принимает решения с учетом мнения представительного органа работников, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

7.5 Работодатель по согласованию с представительным органом работников рассматривает следующие вопросы:

- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение Положения о стимулирующих выплатах (ст.144 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение иных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права (ст.8 Трудового кодекса Российской Федерации);
- составление графика сменности (ст.103 Трудового кодекса Российской Федерации);
- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 Трудового кодекса Российской Федерации);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- запрещение работы в выходные и нерабочие дни (ст.113 Трудового кодекса Российской Федерации);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 Трудового кодекса Российской Федерации);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 Трудового кодекса Российской Федерации);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.101 Трудового кодекса Российской Федерации);
- создание комиссии по охране труда (ст.218 Трудового кодекса Российской Федерации);
- применения и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (ст.196 Трудового кодекса Российской Федерации).

7.6 Члены представительного органа работников включаются в состав комиссий учреждения по аттестации рабочих мест, охране труда, по распределению стимулирующих выплат и других.

8.Обязательства представительного органа работников.

Основной задачей Представительного органа является обеспечение взаимодействия коллектива работников с администрацией «ДЮСШ №1».

8.1 Основными функциями Представительного органа работников являются:

- проведение консультаций с администрацией по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от администрации информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с администрацией вопросов о работе «ДЮСШ №1»;
- внесение предложений по её совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- согласование локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- развитие самоуправления и творческой инициативы работников.

8.2 Представительным органом осуществляется согласование интересов сторон трудовых отношений по вопросам, связанным:

- с выполнением условий коллективного договора;
- осуществления функций социального партнерства в «ДЮСШ №1»;
- соблюдения требований трудового законодательства.

8.3 Члены Представительного органа принимают участие в работе комиссий по различным направлениям деятельности «ДЮСШ №1».

9. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились, что:

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

9.2 Контроль за выполнением настоящего коллективного договора, соглашения, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

9.3 Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

9.4 Осуществляя контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений. Стороны обязуются один раз в полугодие (один раз в квартал) информировать друг друга о ходе реализации взятых на себя

обязательств и не реже одного раза в год отчет о ходе выполнения настоящего коллективного договора рассматривать на общем собрании работников.

9.5 Каждая из сторон несет ответственность на основании законов Российской Федерации за уклонение от участия в переговорах, невыполнение или ненадлежащее выполнение обязательств по Коллективному договору.

9.6 В период действия настоящего договора стороны обязуются соблюдать установленные законодательством порядок разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования трудовыми коллективами крайней меры их разрешения — забастовок.

Настоящий коллективный договор утвержден общим собранием работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №1» (Протокол от 10.12.2021 № 92)