

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»  
ГОРОДА-КУРОРТА ЖЕЛЕЗНОВОДСКА  
СТАВРОПОЛЬСКОГО КРАЯ**

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

**на период с 01.09.2022 г. по 31.08.2025 г.**

От работодателя:

Директор  
МБУДО «ДЮСШ»  
\_\_\_\_\_ Тахчева Н.А.

От работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации  
\_\_\_\_\_ Сметанюк С.В.

**г. Железноводск  
2022 год.  
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»  
города-курорта Железноводска  
Ставропольского края**

357400, Ставропольский край, г. Железноводск, ул. Калинина, 5.

Отрасль экономики: *образование.*

Форма собственности: *муниципальное бюджетное учреждение*

Число штатных единиц: **42,81**

Число работников: **28**

Руководитель: *Тахчева Наталья Александровна*

Председатель ПК: *Сметанюк Светлана Викторовна*

**Тел.: 8(87932)4-24-43 e-mail: dsjelez@yandex.ru**

## **I. Общие положения.**

Настоящий коллективный договор между работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города-курорта Железноводска Ставропольского края (далее - ДЮСШ), в лице председателя профсоюзного комитета Сметанюк Светланы Викторовны, действующего на основании Устава Профсоюза работников народного образования и науки РФ, и работодателем МБУДО «ДЮСШ», в лице директора Тахчевой Натальи Александровны, действующего на основании Устава муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города-курорта Железноводска Ставропольского края, является правовым актом, целью которого является создание условий, направленных на обеспечение стабильности и эффективности работы учреждения, повышение жизненного уровня работников, а также обеспечение взаимной ответственности и уважения сторон за выполнение трудового законодательства.

Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции РФ, Трудовом кодексе РФ (далее - ТК РФ), Федеральных законах РФ и Законах Ставропольского края. С учётом экономических возможностей образовательного учреждения в коллективном договоре устанавливаются гарантии льгот и преимуществ, более благоприятных по сравнению с установленными законами, нормативными правовыми актами, Отраслевым соглашением по организациям, находящимся в ведении министерства образования Ставропольского края на 2020 – 2022 годы (далее – Отраслевое соглашение), Соглашением по организациям, находящимся в ведении управления образования администрации города-курорта Железноводска Ставропольского края на 2020-2023 г.г. и другими соглашениями (ст. 41 ТК РФ). Предложения, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством и названными соглашениями, не включены в коллективный договор.

Стороны договорились, что выполнение условий коллективного договора может быть достигнуто только совместными усилиями на основе развития и совершенствования работы образовательного учреждения, сохранения и укрепления трудового коллектива, обеспечения учреждения квалифицированными кадрами, рационального использования и развития их профессиональных знаний и опыта, улучшения материального положения работников, создания безопасных и благоприятных для жизни и здоровья условий труда.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения (ст.44 ТК РФ).

Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу со дня подписания его обеими сторонами, действует с 01 сентября 2022 по 31 августа 2025 года.

Заклучившие коллективный договор стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, установленном действующим законодательством.

В случае реорганизации сторон коллективного договора их права и обязанности по настоящему коллективному договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового коллективного договора или внесения изменений и дополнений в настоящий коллективный договор.

Данный коллективный договор устанавливает минимальные социально-экономические гарантии работников и не ограничивает прав работодателя в расширении их при наличии собственного ресурсного обеспечения.

## **II. Обеспечение занятости работников и повышение квалификации.**

2.1. В образовательном учреждении введена электронная трудовая книжка. Правовую основу перехода на электронный формат трудовой книжки составляют Федеральный закон от 16.12.2019 N 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде» и Федеральный закон от 16.12.2019 N 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования». Формирование сведений о трудовой деятельности лиц, впервые поступающих на работу, осуществляется в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ, а трудовые книжки на указанных лиц не оформляются.

2.2. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора между работодателем и работником в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Работодатель обязан при приеме на работу работника (до заключения трудового договора с ним) ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.4. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается с работником только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, выплаты компенсационного и стимулирующего характера. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

2.6. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается не менее одной ставки, необходимой для выработки льготного педагогического стажа. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора ДЮСШ, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника, если производственная необходимость для замещения временно отсутствующего работника вызвана чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй статьи 72.2 ТК РФ (катастрофа, производственная авария, пожар, наводнение и т.д.) (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.7. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.8. Переводы с одной должности на другую при изменении штатного расписания и педагогической нагрузки без письменного согласия работника не допускаются, кроме случаев, предусмотренных ст.72.2 ТК РФ.

2.9. Труд женщин и лиц с семейными обязанностями регулируется с учетом исключения дискриминации по полу, возрасту, семейному положению.

2.10. Применение дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания. Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных ТК РФ (ст. 192 ТК РФ).

2.11. Дисциплинарное расследование нарушений работником норм профессионального поведения и Устава образовательного учреждения может

быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть вручена работнику. Ход дисциплинарного расследования и принятое по его результатам решение могут быть преданы гласности только с согласия работника, за исключением случаев, когда это необходимо в целях предупреждения угрозы жизни и здоровью людей.

2.12. Прекращение трудового договора возможно только в случаях, указанных в главе 13, ст. 288, 336 ТК РФ.

2.13. Трудовой договор, заключённый на время исполнения обязанностей отсутствующего работника прекращается с выходом этого работника на работу (ст. 79 ТК РФ). Работодатель должен обязать временно отсутствующего работника сообщать о своём выходе на работу не менее чем за 3 дня до выхода.

2.14. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя не допускается в период временной нетрудоспособности работника, пребывания в отпуске, командировке.

2.15. Прекращение трудового договора вследствие недостаточной квалификации работника возможно только после проведения его аттестации квалификационной комиссией. При проведении аттестации, которая может послужить основанием для увольнения работника, в состав аттестационной комиссии включается член комиссии от профсоюзного комитета.

2.16. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ч.2 ст. 179 ТК РФ (работников с более высокой квалификацией, семейных работников - при наличии двух и более иждивенцев, лиц, в семье которых нет других работников с самостоятельным доходом, работников, получивших увечье или профессиональное заболевание в период работы у данного работодателя, инвалидов Великой Отечественной войны и боевых действий по защите Отечества, работников, повышающих свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы), преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата имеют также при равной квалификации лица:

- совмещающих работу с обучением, в образовательных учреждениях (независимо от обучения их на бесплатной или платной основе),
- предпенсионного возраста,
- имеющие длительный (свыше 10 лет) стаж непрерывной работы в МБУДО «ДЮСШ».
- работников, имеющих детей в возрасте до 18 лет.

2.17. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.18. О предстоящем высвобождении в связи с сокращением численности или штата работников, профсоюзный комитет предупреждается в письменной форме не менее чем за два месяца, а если это решение может привести к массовому увольнению работников – не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 82 ТК РФ). Массовым увольнением является:

- а) ликвидация учреждения с численностью работающих 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 10 и более человек в течение 30 дней, при численности занятых от 20 до 100 работающих;
- в) увольнение 5% работников в течение 30 календарных дней при численности занятых свыше 100 работающих;
- г) увольнение 10 % работников и более в течение 60 календарных дней. Работодатель обязуется при сокращении численности или штата не допускать увольнения одновременно 2-х работников из одной семьи.

2.19. Лицам, получившим уведомление об увольнении п.1, п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется по их письменному заявлению свободное от работы время (4 часа в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка на период трудоустройства.

2.20. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

2.21. Изменение подведомственности (подчиненности) организации или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) либо изменение типа государственного или муниципального учреждения не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации или учреждения (ст. 75 ТК РФ).

2.22. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при ликвидации организации, сокращении численности или штата работников (ст. 180 ТК РФ).

2.23. В случае появления возможности принимать новых работников преимущественным правом на заключение трудового договора пользуются высвобожденные ранее работники учреждения.

2.24. В случае невозможности сохранения рабочих мест работодателю рекомендуется предусмотреть:

- первоочередное увольнение работников, принятых по совместительству, а также временных работников,
- возможность перемещений работников внутри образовательного учреждения,
- приостановить наем новых работников до тех пор, пока не будут трудоустроены высвобождаемые работники организации,
- с учетом мнения профсоюзного комитета снижать нагрузку педагогических работников, предупредив их в письменной форме не позднее чем за два месяца.

### **III. Рабочее время труда и время отдыха.**

3. Стороны пришли к соглашению:

3.1. Режим рабочего времени в образовательном учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1), а также расписанием занятий, графиками сменности с учетом мнения профсоюзного комитета.

Для администрации и других работников устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется учебным расписанием и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера-преподавателя в соответствии с должностными обязанностями и трудовым договором. Рабочее время педагогических работников в период каникул – в пределах учебной нагрузки до их начала.

3.2. Устанавливается пятидневная рабочая неделя. Выходные дни - суббота, воскресенье.

3.3. К работе в сверхурочное время привлекаются работники с их письменного согласия и с учётом мнения профсоюзного комитета. Работа в сверхурочное время компенсируется повышенной оплатой. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины.

3.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, кроме случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ.

Привлечение работников ДЮСШ к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения профсоюзного комитета, по письменному распоряжению работодателя (ст. 153 ТК РФ).

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

3.6. Работодатель устанавливает неполное рабочее время (по просьбе работника) на условиях оплаты труда пропорционально отработанному времени:

- беременным женщинам,
- одному из родителей, опекуну, имеющим ребенка до 14 лет (ребенка - инвалида – до 18 лет),
- лицам, осуществляющим уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением,
- лицам моложе 18 лет,
- работнику по согласованию с работодателем.

3.7. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем совместно с профсоюзным комитетом 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.

3.8. Предоставление отпуска по частям, отзыв работника из отпуска осуществляются только с согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

3.9. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы.

Длительный отпуск сроком до одного года предоставляется педагогическому работнику образовательного учреждения в любое время по соглашению сторон трудового договора при условии, что это отрицательно не отразится на деятельности образовательного учреждения и при возможности замещения работника. Конкретная продолжительность длительного отпуска педагогическому работнику определяется локальным актом руководителя по его личному заявлению. Очередность предоставления отпуска устанавливается по дате поданного заявления. Длительный отпуск является отпуском без сохранения заработной платы. Педагогический работник имеет право по личному заявлению прервать длительный отпуск сроком до одного года. Педагогическим работникам, находившимся в указанном длительном отпуске менее одного года, считать данный отпуск не использованным в оставшейся его части. Педагогический работник имеет право присоединения ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска к длительному отпуску сроком до одного года. Педагогическому работнику, заболевшему в период пребывания в длительном отпуске, длительный отпуск подлежит продлению на число дней временной нетрудоспособности, удостоверенных листком временной нетрудоспособности, или по соглашению сторон переносится на другой срок. Порядок и условия предоставления длительного отпуска педагогическим работникам распространяются на основных работников и работников, работающих по совместительству.

3.10. Стороны договорились о предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска в случаях:

- бракосочетания – 3 календарных дня,
- смерти близких родственников (родителей, супруга, детей) – 3 календарных дня,
- председателю профкома за общественную работу – 3 календарных дня.
- работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 ст. 185.1 ТК РФ в ред., действ. с 01.01.2019).

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением

за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 2 ст. 185.1 ТК РФ в ред., действ. с 01.01.2019).

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

3.10. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором на основании настоящего коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда.

Повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в размере не менее 4 процента тарифной ставки (оклада) (Приложение № 9)

Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника, в случаях:

- празднования свадьбы детей – 3 календарных дня,
- проводов детей на военную службу – 2 календарных дня,
- при переезде – 3 календарных дня.

3.11. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы на основании письменного заявления лицам, указанным в ст. 128 ТК РФ (участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней в году, работающим пенсионерам по возрасту- 14 дней в году, родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших при исполнении обязанностей военной службы - 14 календарных дней в году, работающим инвалидам – 60 календарных дней в году), родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней в году, работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней.

3.12. Оплату отпуска производить не позднее чем за 3 дня до его начала. В случае задержки оплаты отпуска в указанные сроки, по письменному заявлению работника, отпуск переносится на другой срок, согласованный с работником.

3.13. Установить за совмещение профессий (должностей), работу в летнем оздоровительном лагере, выполнение обязанностей временно отсутствующего работника доплаты в пределах экономии средств на оплату труда. Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон дополнительным соглашением.

3.14. Применять меры поощрения (в том числе премирование) за успехи в работе.

3.15. Извещать работников о введении новых условий оплаты труда или изменении условий оплаты труда не позднее, чем за два месяца.

3.16. Стороны договорились:

3.16.1. Работник имеет право, в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, известить работодателя в письменной форме, о приостановлении работы на весь период, до выплаты, задержанной суммы.

3.16.2. Заработная плата, не полученная в связи со смертью работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего в день его смерти, не позднее недельного срока со дня подачи документов.

3.16.3. За работниками на время приостановки работы для устранения нарушений, связанных с угрозой для жизни и здоровья работающих, сохраняется место работы и средняя заработная плата.

3.16.4. Время простоя по вине работодателя или по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается из расчета не менее 2/3 его средней заработной платы.

#### **IV. Условия и охрана труда и здоровья .**

4.1. С целью улучшения условий труда в учреждении стороны приняли на себя следующие совместные обязательства:

участвовать в разработке, рассмотрении и анализе мероприятий по улучшению условий и охраны труда в рамках соглашения по охране труда;

способствовать формированию и организации деятельности совместной комиссии по охране труда;

обеспечивать:

выборы представителей в формируемую на паритетной основе комиссию по охране труда;

работу комиссий: по охране труда (**приложение №4**), по проведению специальной оценки условий труда, по проверке знаний и навыков в области охраны труда; по расследованию несчастных случаев на производстве и с обучающимися во время образовательного процесса; по контролю состояния зданий; по приёмке спортивного зала, спортивных сооружений, территории к новому учебному году; по приёмке учреждения на готовность к новому учебному году и других комиссий;

своевременное расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) (**приложение №5**) (ст.214 ТК РФ);

осуществлять административно-общественный контроль за безопасностью жизнедеятельности в образовательном учреждении, состоянием условий и охраны труда, выполнением раздела по охране труда коллективного договора, соглашения по охране труда;

контролировать выполнение образовательным учреждением предписаний органов государственного контроля (надзора), представлений и требований технического инспектора труда Профсоюза и внештатного технического инспектора труда Профсоюза, уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации;

организовывать проведение комплексных, тематических и целевых проверок в образовательном учреждении по вопросам охраны труда с последующим обсуждением на совместных заседаниях представителей работодателя и профсоюзного комитета;

организовывать реализацию мероприятий, направленных на развитие физической культуры и спорта, в том числе проведение соревнований, спартакиад, турниров по различным видам спорта и туризма с целью привлечения работников к здоровому образу жизни.

#### 4.2. Работодатель имеет право (ст.214.2 ТК РФ):

использовать в целях контроля за безопасностью производства работ приборы, устройства, оборудование и (или) комплексы (системы) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, обеспечивать хранение полученной информации;

вести электронный документооборот в области охраны труда;

предоставлять дистанционный доступ к наблюдению за безопасным производством работ, а также к базам электронных документов работодателя в области охраны труда федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальным органам (государственным инспекциям труда в субъектах Российской Федерации).

#### 4.3. Работодатель обязуется:

обеспечить право работников на рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда (ст.216 ТК РФ).

разрабатывать систему управления охраной труда и обеспечивает ее функционирование (СУОТ) (**приложение № 6**).

осуществлять в соответствии с законодательством Российской Федерации финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе выделять на обучение по охране труда, проведение специальной оценки условий труда, медицинских осмотров работников, психиатрического освидетельствования из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство (работ, услуг);

создать службу охраны труда или вводить должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области, если численность работников образовательного учреждения превышает 50 человек (ч.1 ст.223 ТК РФ);

проводить в установленном законодательством Российской Федерации порядке специальную оценку условий труда на рабочих местах образовательного учреждения (Федеральный закон от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). Обеспечивает реализацию мероприятий, направленных на улучшение условий труда работников, по результатам проведенной специальной оценки условий труда;

проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст.214 ТК РФ);

не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.214 ТК РФ). Обеспечивать проведение в установленном законодательством порядке профессиональной гигиенической подготовки и аттестации должностных лиц и работников образовательной организации;

использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, профессиональных заболеваний и санаторно-курортного лечения работников, в том числе на проведение аккредитованной организацией специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение сертифицированных средств индивидуальной защиты (СИЗ), санаторно-курортное лечение работников, занятых на работах с вредными условиями труда, проведение обязательных медицинских осмотров;

привлекать представителей профсоюзного комитета к участию в комиссии по приёму образовательного учреждения к новому учебному году;

проводить с работниками обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей ([приложения №7,8](#));

приобретать, обеспечивать хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств образовательного учреждения (ст.221 ТК РФ);

своевременно отчислять средства на обязательное социальное страхование работников учреждения в соответствии с требованиями федерального законодательства;

страховать всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.216.1 ТК РФ);

предоставлять гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда;

обеспечивать прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, психиатрических освидетельствований, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;

осуществлять доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

осуществлять контроль за содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов образовательного учреждения. В том числе обеспечивать на каждом рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и требованиями охраны труда;

с учетом специфики трудовой деятельности и в целях обеспечения условий и охраны труда тренеров-преподавателей:

обеспечивать тренеров-преподавателей информацией о группе здоровья обучающихся по итогам профилактических медицинских осмотров;

регулярно проводить испытания спортивного оборудования с составлением соответствующих актов.

обеспечить наличие аптечек первой помощи работникам, питьевой воды;

проводиться системные мероприятия по управлению профессиональными рисками на рабочих местах, связанные с выявлением опасностей, оценкой и снижением уровней профессиональных рисков (ст.218 ТК РФ);

внедрять программу нулевого травматизма в целях реализации государственной программы Ставропольского края «Развитие сферы труда и занятости населения», утвержденной постановлением Правительства Ставропольского края от 24 декабря 2015 года № 551-п;

реализовывать мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа на рабочих местах (Приложение №10) во исполнение Рекомендаций по практической деятельности социальных партнеров в Российской Федерации по продвижению Рекомендаций Международной организации труда о ВИЧ/СПИДе и сфере труда и письма Минздравсоцразвития России от 05 декабря 2011 г. № 22-5/10/2-12152 в следующих формах:

мероприятия по профилактике ВИЧ/СПИДа, новой коронавирусной инфекции COVID-19 на рабочих местах могут осуществляться в следующих формах:

проведение опроса (анкетирования) среди работников об уровне их знаний по ВИЧ/СПИДу, новой коронавирусной инфекции COVID-19;

предоставление работникам актуальной, надлежащей и своевременной информации (оформление тематических стендов, распространение печатной продукции и др.);

включение вопроса ВИЧ/СПИДа, новой коронавирусной инфекции COVID-19 в программы проведения вводного и первичного инструктажей по охране труда, обучения безопасным методам и приёмам выполнения работ;

обсуждение вопросов ВИЧ/СПИДа, новой коронавирусной инфекции COVID-19 на днях охраны труда;

проведение единого дня информирования, дней здоровья, акций по пропаганде здорового образа жизни и поощрению работников, ведущих здоровый образ жизни и др;

информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ (ст.214 ТК РФ);

при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создать для него условий труда, в том числе производственные и санитарно-бытовые, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечить охрану труда (ст.214 ТК РФ);

оборудовать санитарно-бытовые помещения, помещения для приема пищи, комнаты для отдыха в рабочее время и психологической разгрузки, организовать посты для оказания первой помощи, укомплектованные аптечками для оказания первой помощи (ст.216.3 ТК РФ).

организовать за счет средств работодателя перевозку в медицинские организации или к месту жительства работников, пострадавших в результате несчастного случая на производстве и профессиональных заболеваний, а также по иным медицинским показаниям (ст.216.3 ТК РФ);

незамедлительно проинформировать работника об отнесении условий труда на его рабочем месте по результатам специальной оценки условий труда к опасному классу условий труда (ст.216.2. ТК РФ).

4.4. Работодатель утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием. Обеспечивает соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

4.5. Работодатель представляет в профсоюзный комитет письменный отчет об исполнении Соглашения по охране труда за истекший год, в котором содержатся: перечень выполненных работ и объем средств, израсходованных на выполнение каждого пункта.

Один раз в полгода информирует профсоюзный комитет о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

4.6. Работодатель оказывает содействие членам комиссий по охране труда, уполномоченному по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимает меры к их устранению.

4.7. В случае необеспечения работника средствами коллективной защиты и средствами индивидуальной защиты, прошедшими подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей и обязан оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка работника.

Отказ работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности либо от выполнения работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, не влечет за собой привлечения его к дисциплинарной ответственности (ст.216.1 ТК РФ)..

4.8. Работник имеет право на (ст. 216.1, 216.2 ТК РФ):

рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда;

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

на получение актуальной и достоверной информации об условиях и охране труда на его рабочем месте, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих место на рабочем месте, о предоставляемых ему гарантиях, полагающихся ему компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;

отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда до устранения такой опасности, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;

обучение по охране труда за счет средств работодателя;

дополнительное профессиональное образование или профессиональное обучение за счет средств работодателя в случае

ликвидации рабочего места вследствие нарушения работодателем требований охраны труда;

гарантии и компенсации в связи с работой с вредными и (или) опасными условиями труда, включая медицинское обеспечение, в порядке и размерах не ниже установленных ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации либо коллективным договором, трудовым договором;

обращение о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, органами исполнительной власти, осуществляющими государственную экспертизу условий труда, а также органами профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;

обращение в органы государственной власти Российской Федерации, органы государственной власти субъектов Российской Федерации и органы местного самоуправления, к работодателю, а также в профессиональные союзы по вопросам охраны труда;

личное участие или участие через своих представителей в рассмотрении вопросов, связанных с обеспечением безопасных условий труда на его рабочем месте, и в расследовании происшедшего с ним несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, а также в рассмотрении причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм);

внеочередной медицинский осмотр в соответствии с нормативными правовыми актами и (или) медицинскими рекомендациями с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанного медицинского осмотра.

Повышенные или дополнительные гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом работодателя с учетом финансово-экономического положения работодателя.

В случае обеспечения на рабочих местах безопасных условий труда, подтвержденных результатами специальной оценки условий труда или заключением государственной экспертизы условий труда, гарантии и компенсации работникам за работу с вредными и (или) опасными условиями труда не устанавливаются.

4.9. Работник обязуется (ст.215 ТК РФ):

соблюдать требования охраны труда;

правильно использовать производственное оборудование, инструменты, сырье и материалы, применять технологию;

следить за исправностью используемых оборудования и инструментов в пределах выполнения своей трудовой функции;

использовать и правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

проходить в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

незамедлительно поставить в известность своего непосредственного руководителя о выявленных неисправностях используемых оборудования и инструментов, нарушениях применяемой технологии, несоответствии используемых сырья и материалов, приостановить работу до их устранения;

немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой известной ему ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о нарушении работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя, указанными в части второй статьи 227 ТК РФ, требований охраны труда, о каждом известном ему несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков профессионального заболевания, острого отравления;

в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

4.10. Профсоюзный комитет обязуется:

организовывать проведение общественного контроля за обеспечением безопасных и здоровых условий труда в образовательном процессе в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами по охране труда;

координировать работу уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда в учебных классах, лабораториях, производственных и других помещениях;

содействовать организации обучения и проверки знаний требований охраны труда уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, членов комитета (комиссии) по охране труда;

обеспечивать участие представителей профсоюзного комитета в комиссиях:

по охране труда;

по проведению специальной оценки условий труда;

по организации и проведению обязательных медицинских осмотров, психиатрических освидетельствований;

по расследованию несчастных случаев на производстве;

по приемке производственных помещений, спортивных залов, площадок и других объектов к началу учебного года;

оказывать методическую и консультативную помощь по вопросам осуществления общественного контроля за состоянием охраны труда в образовательном учреждении;

оказывать практическую помощь работникам в реализации их прав на безопасные условия труда, гарантии и компенсации за работу во вредных условиях труда;

принимать участие в рассмотрении трудовых споров, связанных с нарушением законодательства об охране труда, обязательств, предусмотренных настоящим коллективным договором, представлять и защищать права и интересы работников в органах управления организацией, в суде;

обращаться к работодателю с предложением о привлечении к ответственности лиц, допустивших нарушения требований охраны труда;

обеспечивать участие уполномоченных лиц по охране труда в смотре-конкурсе на звание «Лучший уполномоченный по охране труда», проведении Дней охраны труда, конференций, семинаров и выставок по охране труда.»

## **V. Социальные гарантии и льготы.**

Стороны договорились осуществлять меры по реализации и расширению льгот и гарантий работников ДЮСШ, а именно:

5.1. Соблюдать и предоставлять согласно ст. 173 – 177 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования.

5.2. Выплачивать стимулирующие выплаты к ставкам молодым специалистам в течение первых трех лет после окончания ВУЗа, а также педагогическим работникам за нагрудные знаки «Отличник народного просвещения», «Почётный работник общего образования РФ», за отраслевые нагрудные знаки «Заслуженный тренер РФ» в соответствии с Положением об оплате труда.

5.3. Осуществлять выплату единовременного материального вознаграждения работникам учреждения образования при выходе на пенсию в размере средней месячной заработной платы в пределах средств, выделяемых на оплату труда.

5.4. Использовать возможности работодателя учреждения на оказание финансовой поддержки физкультурно-массовой и спортивно-оздоровительной работы, направленной на снижение профессиональной заболеваемости.

5.5. В случае введения на территории субъекта режима повышенной готовности по предотвращению распространения инфекционных заболеваний, в условиях возникновения обстоятельств непреодолимой силы (массовые заболевания (эпидемии), запретительные меры государственных органов), при необходимости введения режима дистанционного обучения продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается согласно п.1 Приложения 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601. Норма часов учебной (преподавательской) работы в условиях дистанционного обучения устанавливается в астрономических часах.

5.6. В условиях режима дистанционной работы за работниками ДЮСШ сохраняются должностные обязанности в полном объеме, сроки действия которого регламентируются дополнительным соглашением к трудовому договору.

5.7. На период действия режима дистанционной работы за работниками ДЮСШ сохраняются все социально-трудовые права и гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, локальными нормативными актами организации, коллективным договором, трудовым договором.

5.8. В период ограничительных мероприятий (карантина) работодатель продлевает сроки действия аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности.

5.9. Для выполнения должностных обязанностей и в целях осуществления беспрепятственного взаимодействия между работниками и администрацией ДЮСШ в условиях режима дистанционной работы, работники обязаны находиться в режиме доступа посредством информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

5.10. Дистанционные образовательные технологии и электронное обучение не снижают норму рабочих часов педагога, а потому не могут быть основанием для уменьшения размера заработной платы (письмо Минпросвещения России от 10.04.2020 г. N ВБ-806/08).

Если работодатель не может предоставить педагогическому работнику необходимую норму учебной нагрузки на ставку заработной платы, то работник вправе свою норму часов педагогической работы дополнить иной деятельностью, которая не предусматривает взаимодействие с учащимися или их родителями, например, исследовательской, методической, научной, организационной.

## VI. Оплата труда и нормы труда

6.1. При регулировании оплаты труда стороны исходят из того, что:

6.1.1. Оплата труда работников производится в соответствии со ст. 135 и ст. 144 ТК РФ, Постановлением Правительства РФ от 05.08.2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников Федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов», Постановлением правительства Ставропольского края от 20 августа 2008 г. № 128-п «О введении новых систем оплаты труда работников государственных бюджетных и государственных казенных учреждений Ставропольского края».

6.1.2 Минимальный гарантированный уровень оплаты труда устанавливается в соответствии с Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений города-курорта Железноводска Ставропольского края, согласованным с городской организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации, (распоряжения управления образования администрации города-курорта Железноводска Ставропольского края от 21 октября 2019 года № 226), а также Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города-курорта Железноводска Ставропольского края, согласованным с профсоюзом.

6.1.3. Формирование системы оплаты труда работников ДЮСШ осуществлять с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- порядка аттестации работников ДЮСШ устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- мнения профсоюзного комитета;
- создания условия для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения.

6.1.4. Вложить ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам на руководителя ДЮСШ.

6.1.5. В случаях, когда системы оплаты труда работников образовательных учреждений города предусматривает увеличение размеров окладов, должностных окладов, ставок заработной платы, применение повышающих коэффициентов, установление доплат, надбавок к окладам, должностным окладам, ставкам заработной платы, то изменение оплаты труда работников ДЮСШ осуществляется:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании
  - со дня представления соответствующего документа;
  - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
  - при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
  - при присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидат наук.
- При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.1.6. Месячная заработная плата работника ДЮСШ, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже размера минимальной заработной платы. Месячная оплата труда работников не ниже минимальной заработной платы пропорционально отработанному времени осуществляется в рамках каждого трудового договора, в т.ч. заключенного о работе на условиях совместительства.

Привлечение работников ДЮСШ к работе в выходные и праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных трудовым законодательством, с письменного согласия работников, с учетом мнения профсоюзного комитета, по письменному распоряжению работодателя (ст. 152 ТК РФ).

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

6.1.8. Оплата труда в ночное время (с 22 часов до 6 часов) таких работников, как ночной коневод производится в повышенном размере, 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада),

р

6.2. Изъятие средств из фонда оплаты труда у учреждения, а также использование средств на заработную плату дополнительно введенных в штат должностей и оплату пособий по нетрудоспособности не допускается.

ч

и

т

а

Объём средств на оплату труда может быть уменьшен только при условии уменьшения объёма предоставляемых учреждением государственных услуг.

6.3. Размеры премий и выплат стимулирующего характера устанавливаются ДЮСШ самостоятельно в пределах имеющихся средств, в том числе внебюджетных по согласованию с профсоюзным комитетом и в соответствии с Положением об оплате труда работников ДЮСШ (приложение № 12). Планирование фонда оплаты труда по фонду стимулирующих выплат производить пропорционально доле базового фонда оплаты труда категорий работников, включенных в штатное расписание и тарификационный список. Компетенцию образовательного учреждения по установлению работникам выплат стимулирующего характера (приложение № 13) реализовывать через следующие пункты коллективного договора:

6.3.1. Выплаты стимулирующего характера руководителю ДЮСШ определяет управление образования администрации города-курорта Железноводска из средств, централизованных при учредителе для премирования руководителей в порядке, утвержденном распоряжением начальника управления образования.

6.3.2. Выплаты стимулирующего характера за выполнение показателей качества образовательных услуг заместителям руководителя ДЮСШ определить из общего объема стимулирующих выплат ДЮСШ и выплачивается два раза в год.

6.3.3. Выплаты стимулирующего характера педагогическим работникам основного состава из общего объема стимулирующих выплат ДЮСШ и выплачивается ежемесячно.

6.3.4. Выплаты стимулирующего характера работников учебно-вспомогательного и младшего обслуживающего персонала определить из общего объема стимулирующих выплат ДЮСШ выплачивается два раза в год.

6.4. Экономия фонда оплаты труда ДЮСШ используется в соответствии с Положением по оплате труда работников учреждения на премирование и оказание материальной помощи работникам:

- премия к юбилейным датам со дня рождения от 50 лет (за каждые 5 лет) в размере одного должностного оклада, ставки заработной платы;

- смерть самого работника, близких родственников - 3000,00 рублей;

- при необходимости компенсации дорогостоящих видов лечебно-диагностической помощи, не предусмотренной базовой программой обязательного медицинского страхования и бюджетом здравоохранения, на основании действующих постановлений Правительства РФ в размере 3000, рублей.

- при возникновении чрезвычайных ситуаций и стихийных бедствий (пожар, наводнение, кражи и т.д.) в размере 3000, 00 рублей.

6.5. Для тренеров-преподавателей ДЮСШ наполняемость групп, установлена Типовым положением образовательного учреждения дополнительного образования детей (в ред. Постановлений Правительства РФ от 22.02.1997 г № 212, от 08.08.2003 г № 470, от 01.02.2005г № 49,от 07.12.2006 г № 752).

№ п/п	Этап подготовки	Период обучения	Норматив оплаты труда тренера – преподавателя по спорту за подготовку 1 занимающегося (в процентах от ставки)			Максимальный режим учебно-тренировочной работы (часов в неделю)
			Группа видов спорта			
			1	2	3	
1.	Учебно-тренировочный	до 2-х лет	6	4	5	12
		свыше 2-х лет	14	6	10	18
2.	Спортивного совершенствования	до 1 года	20	17	17	24
		свыше 1 года	30	20	23	28
3.	Высшего спортивного мастерства	весь период	40	25	35	32

Недельный режим учебно-тренировочной работы является максимальным, устанавливается в зависимости от специфики вида спорта, периода и задач подготовки. Годовой объем учебно-тренировочной работы, предусмотренный указанными режимами работы, начиная с учебно-тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен не более чем на 25 процентов. При объединении в 1 группу занимающихся разных по возрасту и спортивной подготовленности разница в уровнях их спортивного мастерства не должна превышать 2-х разрядов, а их количественный состав на этапе высшего спортивного мастерства – 8 человек; спортивного совершенствования – 12 человек; учебно-тренировочном – 16 человек (для занимающихся свыше 2-х лет) и 20 человек (для занимающихся до 2-х лет) с учетом правил техники безопасности на учебно-тренировочных занятиях.

В видах спорта, включенных в I группу, кроме основного тренера-преподавателя, могут привлекаться тренеры-преподаватели по смежным видам спорта (акробатике, хореографии и другим) при условии одновременной работы со спортсменами. Оплата их труда не должна суммарно превышать половины от размера норматива оплаты труда, предусмотренного для основного тренера-преподавателя.

6.6. Стороны при регулировании вопросов обеспечения гарантий по оплате труда отдельных категорий педагогических работников исходят из следующего:

6.6.1. Выплату заработной платы в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществлять непосредственно в ДЮСШ через кассу учреждения или на расчетный счет работников не реже чем каждые полмесяца.

Днями выплаты заработной платы являются 10 и 25 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с праздничным или выходным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Форма расчетного листка утверждается руководителем с учетом мнения профсоюзного комитета в порядке, установленном ст.372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов (Приложение № 14).

6.6.2. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник, в соответствии со ст. 142 ТК РФ, имеет право, известить руководителя в письменной форме, приостановить работу на весь период до

выплаты задержанной суммы. На период приостановки работы за работников сохраняется средний заработок (Ст. 142 ТК РФ). Оплата времени простоя по вине работодателя осуществляется в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.6.3. Выплаты при увольнении производить в последний день работы (ст. 80 ТК РФ). При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже 1/100 ключевой ставки Центрального Банка Российской Федерации от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

6.6.4. Оплату труда педагогических и других категорий работников ДЮСШ, ведущих преподавательскую работу, за время работы в период осенних, зимних, весенних и летних каникул производить из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул.

6.6.5. При направлении работодателем работника для повышения квалификации с отрывом от работы за ним сохраняется место работы и средняя заработная плата.

6.6.6. Предоставлять дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего и среднего профессионального образования, имеющих государственную аккредитацию, в порядке и размерах, предусмотренных ст. 173, ст. 174 ТК РФ.

6.6.7. Администрация ДЮСШ не осуществляет в течение учебного года организационно-штатные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий педагогических работников до окончания учебного года по этим причинам, за исключением случаев аварийного состояния здания и угрозе жизни обучающихся.

6.7. Стороны договорились:

6.7.1. Применять в части, не противоречащей действующему законодательству, порядок исчисления заработной платы, предусматриваемый Едиными рекомендациями по системе оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов, ежегодно разрабатываемых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений и другими нормами действующего законодательства, в соответствии со ст. 135, ст. 144 ТК РФ.

6.7.2. Не допускать в ДЮСШ снижения федеральных государственных гарантий размеров ставок заработной платы (должностных окладов), единого порядка и сроков повышения (индексации) заработной платы для работников образовательных учреждений соответствующих профессионально-квалификационных групп (ст. 134 ТК РФ).

6.7.3.Согласовывать проекты правовых актов, предусматривающие введение новых или изменение действующих условий оплаты труда работников учреждения, при этом не допускать ухудшения ранее установленных условий оплаты труда, снижения размеров индексации заработной платы, отмены либо уменьшения размеров надбавок, повышения окладов (ставок), доплат, стимулирующих выплат, установленных указанным категориям работников на муниципальном уровне.

Регулярно обсуждать на заседаниях профсоюзного комитета ДЮСШ вопросы, связанные с изменениями условий оплаты труда.

6.7.4. Принимать упреждающие меры в целях недопущения нарушений в оплате труда, в том числе при замещении отсутствующих работников с учетом уровня квалификации замещающего работника.

6.7.5.В целях снижения социальной напряженности в образовательном учреждении прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров оплаты труда.

6.7.6. Проводить мониторинг процесса введения новых систем оплаты труда, совместно разрабатывать предложения по совершенствованию норм по оплате труда.

6.7.7. Время приостановки работы ДЮСШ в связи с проведением капитального ремонта оплачивать как время простоя по вине работодателя в размере двух третей средней заработной платы работника.

6.7.8. В период отмены учебных занятий (тренировочного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем педагогических и других работников учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.8.Стороны договорились:

6.8.1. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых срок действия квалификационной категории истек (истекает) в период:

- длительной временной нетрудоспособности;
- нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года, предоставляемом после 10 лет непрерывной педагогической работы в соответствии со ст. 335 ТК РФ, сохранить оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода на работу.

6.8.2. Педагогические работники, у которых срок действия квалификационной категории истекает в период:

- составляющий не более двух лет до наступления пенсионного возраста;

- рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения, сохранять оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории.

Основанием для сохранения оплаты труда в указанные сроки является заявление педагогического работника, поданное работодателю, и копии документов, подтверждающие данное основание.

## **VII. Гарантии прав профсоюзной организации.**

Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» города-курорта Железноводска Ставропольского края определяются Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, правах и гарантиях их деятельности» (с изменениями и дополнениями), иными законами Российской Федерации, Уставом Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации и реализуются с учетом Отраслевого соглашения по учреждениям образования Ставропольского края на 2017-2019 гг., Соглашения по организациям, находящимся в ведении управления образования города-курорта Железноводска Ставропольского края на 2017-2020 гг., Уставом МБУДО «ДЮСШ» и настоящим коллективным договором.

Стороны договорились о том, что работодатель обязан:

7.1. Не допускать ограничение гарантированных законом социально – трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иной формы воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

7.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

7.4. Предоставлять профсоюзному комитету безвозмездно помещение, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям, для работы самого профсоюзного комитета и хранения документации, а также для проведения собраний, заседаний, возможности проведения культурно - массовой работы, размещения профсоюзного уголка в доступном для всех работников месте для их информирования, пользоваться средствами связи, оргтехникой (ст. 377 ТК РФ).

7.5. Обеспечивать ежемесячное бесплатное перечисление на счет городской профсоюзной организации членских профсоюзных взносов в размере 1% от заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений. Членские профсоюзные взносы перечислять на

счет профсоюзной организации в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

7.6. Освободить от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома (уполномоченного по охране труда) для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива, а также на время участия в качестве делегатов профсоюзных мероприятий.

7.7. Обеспечивать предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором. Председатель и члены профсоюзного комитета могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами ст. 81 ТК РФ, а равно, как и изменение условий труда (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объёма учебной нагрузки или объёма иной работы не по вине работника, отмены иных стимулирующих и поощрительных выплат) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

7.8. Предоставлять профсоюзному комитету необходимую информацию по любым вопросам труда и социально - экономического развития учреждения.

7.9. Председатель профкома включается в состав Совета школы ДЮСШ, комиссий по тарификации, специальной оценки условий труда и педагогических кадров, охране труда, социальному страхованию и др.

7.10. Согласовывать с профсоюзным комитетом следующие вопросы:

- распределение учебной нагрузки;
- утверждение должностных обязанностей работников, инструкций по охране труда;
- принятие положений о дополнительных отпусках;
- изменение условий труда.

7.11. Рассматривать с учетом мнения профсоюзного комитета, следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя;
- установление, изменение размеров заработной платы и выплат компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- привлечение к сверхурочным работам;
- график предоставления отпусков;
- разделение рабочего времени на части;
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни;
- применение системы оплаты и нормирования труда;
- массовые увольнения;
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем;
- утверждение Правил Внутреннего трудового распорядка;
- создание комиссии по охране труда;

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и иные особые условия труда;
- размеры повышения заработной платы в ночное время;
- снятие дисциплинарных взысканий с членов профсоюза до истечения 1 года со дня его применения;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, членов профсоюза, перечня необходимых профессий и специальностей;
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- проекты документов, затрагивающих социально-экономические и трудовые интересы работников.

7.12. Устанавливается ежемесячная стимулирующая выплата из стимулирующей части фонда оплаты труда в размере 25% должностного оклада председателю первичной профсоюзной организации, не освобожденному от основной работы.

7.13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с лицами, избравшимися в состав профсоюзных органов, не допускается в течение двух лет после окончания выборных полномочий, кроме случаев полной ликвидации учреждения или совершения работником виновных действий, за которые федеральным законом предусмотрено увольнение. В этих случаях увольнение производится в порядке, установленном ТК РФ.

### **VIII. Обязательства профсоюзного комитета.**

Профсоюзный комитет обязуется:

8.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально – трудовым вопросам в соответствии с Федеральным Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым Кодексом РФ.

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

8.3. Извещать вышестоящие органы о нарушении работодателем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашений с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания. (ст.195 ТК РФ).

8.4. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза по их заявлению в комиссии по трудовым спорам и в суде.

8.5. Участвовать в работе Совета школы, комиссий по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социального страхования и других.

8.6. Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях болезни, (смерти самого члена профсоюза) согласно утверждённой смете доходов и расходов профсоюзной организации в размере 3000, 00 рублей.

8.7. Содействовать осуществлению культурно – массовой и спортивно-оздоровительной работы в образовательном учреждении.

8.8. Осуществлять контроль за:

- соблюдением работодателем и его полномочными представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующего фонда, фонда экономии заработной платы;
- правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации;
- своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию;
- своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования, Пенсионный фонд РФ, фонд социального страхования;
- правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты;
- соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения на соответствие занимаемой должности;
- состоянием охраны труда и отдыха работников.

## **IX. Заключительные положения.**

Стороны договорились:

- 9.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в управление труда и социальной защиты населения города-курорта Железноводска.
- 9.2. Текст коллективного договора доводится до сведения работников в течение 10 дней после его подписания. Профсоюзный комитет обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.
- 9.3. Совместно разрабатывать план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора ежегодно.
- 9.4. Осуществлять контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его приложений и отчитываться о результатах контроля на общем собрании работников один раз в год.
- 9.5. Рассматривать в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.6. Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.
- 9.7. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

- 9.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты не позднее июня 2022 года. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, предоставить

### **Приложения к коллективному договору.**

- Приложение 1. Правила внутреннего распорядка образовательного учреждения.
- Приложение 2. Положение о порядке привлечения и расходования внебюджетных средств.
- Приложение 3. Соглашение по охране труда..
- Приложение 4. Положение о комиссии по охране труда.
- Приложение 5. Положение об особенностях расследования микротравм.
- Приложение 6. Положение о системе управления охраной труда.
- Приложение 7. Перечень профессий на бесплатную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.
- Приложение 8. Перечень профессий и должностей работников, дающих право на получение бесплатно мыла, смывающих и обезвреживающих средств.
- Приложение 9. Список профессий и должностей работников, которым в связи с вредными условиями труда установлено повышение оплаты труда работникам.
- Приложение 10. План мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИД - инфекций и пропаганде здорового образа жизни работников.
- Приложение 11. Положение о комиссии по трудовым спорам.
- Приложение 12. Положение об оплате труда.
- Приложение 13. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников ДЮСШ.
- Приложение 14. Форма расчетного листка, согласованного с профсоюзным комитетом.