

Утверждаю:
Директор МБУ ДО «ДЮСШ»
Л.А. Дутова
« 03 » 09 2024 г.



Согласованно:
Представителем коллектива
Фролова О.И.
Протокол собрания № 59
от « 03 » 09 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Детско-юношеская спортивная школа»
п. Таксимо
на период с 03.09.2024 по 02.09.2027 год(ы)

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Администрации МО «Муйский район»
Регистрационный № 311 от « 03 » сентября 2024 г.

Руководитель органа по труду Оширова Анастасия Викторовна
(должность, Ф.И.О.)



2024

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» и устанавливающий взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных работников образовательного бюджетного учреждения МБУ ДО «ДЮСШ» и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

работники учреждения, в лице их представителя – Фроловой Ольги Ивановны; работодатель в лице его представителя – директора Дутовой Ларисы Анатольевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.

1.6. Председатель трудового коллектива обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

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

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

1.14. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых по предварительному согласованию трудового коллектива и работодателя.

- Правила внутреннего трудового распорядка;

- Положение о выплатах стимулирующего характера работников учреждения муниципальных дополнительных образовательных учреждениях детей

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через трудовой коллектив;

- обсуждение с работодателем вопросов учреждения о внесении предложения по ее совершенствованию.

- участие в разработке принятии коллективного договора.

- другие формы.

2. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

2.1. Трудовой договор, заключаемый между Работодателем и работником, является соглашением, в соответствии с которым Работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать настоящие Правила внутреннего трудового распорядка.

2.2. Документами, определяющими конкретную трудовую функцию Работника, являются:

- профессиональные стандарты;
- единый тарифно-квалификационный справочник работ и профессий;
- Трудовой договор.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменение и расторжения определяются в соответствии ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.4. Работодатель обязуется заключить трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику в день заключения.

2.5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, 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. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативно правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

2.6. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.7. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.8. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев. Предусмотренных частями второй и третьей статьей 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.9. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.10. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программ, обеспеченности кадрами. Учебная нагрузка тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем МБУ ДО «ДЮСШ» по согласованию с трудовым коллективом в начале каждого учебного года до окончания учебного года и ухода работников в отпуск.

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

2.11. Объем учебной нагрузки установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества видов спорта. Объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.12. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждениях и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления и образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой тренера-преподавателя, оговоренной в трудовом договоре или в приказе руководителя МБУ ДО «ДЮСШ», возможно только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях;

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (Методические рекомендации по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в МБУ ДО «ДЮСШ» на все время простоя на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

- возвращения на работу работника, прервавшего 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.

2.14. Учебная нагрузка тренера-преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трёх лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренером.

2.15. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа видов спорта, количества учащихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации и должности) (ст.73 ТК РФ).

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

2.16. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 73,162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

2.19. Работник обязан предоставить достоверные персональные данные, работодатель обязан обеспечить защиту этих данных (ст. 86,90 ТК РФ, Федеральный закон № 152 ФЗ от 27.07.2006 г.).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель обязуется:

3.2.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности). Направлять педагогических работников на дополнительное профессиональное обучение по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

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

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

3.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным на обучение работодателем.

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

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

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

4.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведом-

ления должно содержать социально-экономическое обоснование. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

4.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.4. Увольнение работников по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращения численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

4.5. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица пред пенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- проработавшие в учреждение свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными, ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- педагогические работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.6. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

4.8. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

4.9. Выборный орган учреждения обязуется осуществлять контроль, за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников МБУ ДО «ДЮСШ» определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с трудовым коллективом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО «ДЮСШ».

5.2. Для педагогических работников МБУ ДО «ДЮСШ» устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. Объем учебной нагрузки тренеров – преподавателей устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

5.5. Норма часов преподавательской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть педагогической работы) устанавливается в объеме 18 часов в неделю (Приказ Министерства образования и науки РФ от 24 декабря 2010 г. №2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников» (ст. 333 ТК РФ).

5.6. Допускается увеличение учебной нагрузки и рабочего времени свыше установленного норматива в связи с производственной необходимостью, при установлении норматива оплаты труда по уровню спортивных достижений, при переходе учебных групп тренера на следующий год обучения и необходимости выработки учебной нагрузки и т.п.

5.7. Продолжительность рабочего времени для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУ ДО «ДЮСШ» (за исключением женщин, работающих в местности, приравненной к районам Крайнего Севера) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю. Для женщин, работников МБУ ДО «ДЮСШ» согласно ст. 320 ТК РФ, устанавливается 36-часовая рабочая неделя.

5.8. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

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

5.10. Общим выходным днем является воскресенье. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.12. В каникулярное время педагогический, учебно-вспомогательный и младший обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующий специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории и другое), в пределах установленного им рабочего времени.

5.13. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с и дополнительной оплатой. В случае отсутствия ос-

нового работника устанавливается доплата в размере 50% от заработной платы работника.

5.14. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка образовательной организации.

5.15. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается правительством РФ в количестве 42 календарных дней, остальным работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

5.16. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- работу в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, местностях с особыми климатическими условиями – 16 календарных дней (ст.321 ТК РФ).

5.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем по согласованию с трудовым коллективом 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. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

5.18. При наличии финансовых возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, а у педагогических работников 42 календарных дня, по просьбе работника может быть замена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

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

5.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившего во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

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

5.21. Работники 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 при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части первой настоящего пункта, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

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.

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

Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающих прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, не позднее 3 (Трех) календарных дней от получения медицинского заключения.

5.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.23. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам, удостоенных звания Героя Социалистического Труда либо награжденных орденом Трудовой Славы трех степеней – до трех недель в год в удобное для работников время;
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования (имеющим государственную аккредитацию) – 15 календарных дней;
- работникам – слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования – 15 календарных дней для сдачи выпускного экзамена;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающие учебу с работой - 15 календарных дней в учебном году (для прохождения промежуточной аттестации), 4 месяца (для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов), 1 месяц (для сдачи итоговых государственных экзаменов);
- работникам, допущенным к вступительным испытаниям в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения среднего профессионального образования – 10 календарных дней;
- работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях среднего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающие учебу с работой - 10 календарных дней в учебном году (для прохождения промежуточной аттестации) - 2 месяца (для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов), 1 месяц (для сдачи итоговых экзаменов);
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.24. Отпуска без сохранения заработной платы, которые предоставляются работникам в обязательном порядке на основании Трудового кодекса и иных Федеральных законов,

включаются в стаж работы, дающий право на оплачиваемые отпуска независимо от своей продолжительности.

5.25. Отпуска без сохранения заработной платы, которые предоставляются работникам, не имеющим права на обязательное предоставление отпуска без сохранения заработной платы (по соглашению между работником и работодателем), включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, если отпуск без сохранения заработной платы не превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.26. За период освобождения сотрудника от работы с полным или частичным сохранением заработной платы или без оплаты пособие по временной нетрудоспособности застрахованному лицу не назначается.

5.27. Время нахождения работника в отпуске без сохранения зарплаты не может быть включено и в его страховой стаж, учитываемый при назначении пенсии. Время, когда сотрудник освобождался от работы без оплаты, исключается при исчислении среднего заработка из расчетного периода.

5.28. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемым учредителем (ст.335 Т.К.Р.Ф.).

5.29. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу — 1 день в году (1-е сентября);

- со свадьбой самого работника – до 5 календарных дней;

- со свадьбой детей (близких родственников) работника – до 3 календарных дней;

- со смертью родственника – до 10 календарных дней;

- призыва близкого родственника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации – до 5 календарных дней;

5.30. Предоставлять работникам по их заявлению отпуска без сохранения заработной платы, предусмотренные ст. 128 ТК РФ в связи:

- с проездом к месту проведения отпуска и обратно – до 10 календарных дней.

5.31. Отпуска по беременности и родам.

Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью 70 (в случае многоплодной беременности - 84) календарных дней до родов и 70 (в случае осложненных родов - 86, при рождении двух или более детей - 110) календарных дней после родов с выплатой пособия по государственному социальному страхованию в установленном федеральными законами размере.

Отпуск по беременности и родам исчисляется суммарно и предоставляется женщине полностью независимо от числа дней, фактически использованных ею до родов.

5.32. Отпуска по уходу за ребенком.

По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по государственному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

По заявлению женщины или лиц, указанных в части второй настоящей статьи, во время нахождения в отпусках по уходу за ребенком они могут работать на условиях неполного

рабочего времени или на дому с сохранением права на получение пособия по государственному социальному страхованию.

На период отпуска по уходу за ребенком за работником сохраняется место работы (должность).

Отпуска по уходу за ребенком засчитываются в общий и непрерывный трудовой стаж, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения трудовой пенсии по старости).

5.33. Отпуска работникам, усыновившим ребенка.

Работникам, усыновившим ребенка, предоставляется отпуск на период со дня усыновления и до истечения 70 календарных дней со дня рождения усыновленного ребенка, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

По желанию работников, усыновивших ребенка (детей), им предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им (ими) возраста трех лет.

В случае усыновления ребенка (детей) обоими супругами указанные отпуска предоставляются одному из супругов по их усмотрению.

Женщинам, усыновившим ребенка, по их желанию вместо отпуска, указанного в части первой настоящей статьи, предоставляется отпуск по беременности и родам на период со дня усыновления ребенка и до истечения 70 календарных дней, а при одновременном усыновлении двух и более детей - 110 календарных дней со дня их рождения.

Порядок предоставления указанных отпусков, обеспечивающий сохранение тайны усыновления, устанавливается Правительством Российской Федерации.

5.34. Перерывы для кормления ребенка.

Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый.

При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа.

По заявлению женщины перерывы для кормления ребенка (детей) присоединяются к перерыву для отдыха и питания либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня (рабочей смены) с соответствующим его (ее) сокращением.

Перерывы для кормления ребенка (детей) включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.35. Работнику, который является супругом (супругой) лица, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляется по его (ее) желанию оплачиваемый отпуск в период нахождения его (ее) супруга в отпуске.

5.36. Предоставлять работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

6. Оплата труда.

6. Работнику гарантируется выплата заработной платы не ниже установленной государством минимальной заработной платы. Минимальный размер месячной заработной платы работникам, отработавшим норму рабочего времени и выполнившим нормы труда (трудовые обязанности), равен Минимальному размеру оплаты труда (МРОТ) (установленного Федеральным законом) увеличенного на районный коэффициент и процентную надбавку за стаж работы в районах, приравненных к районам Крайнего Севера.

6.1. Заработная плата исчисляется в соответствии с новой системой оплаты труда и включает в себя:

- Положение о стимулировании работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» (прилагается);
Фонд оплаты труда работников организации, перешедших на отраслевую оплату труда, формируется из:

6.1.1. Средств на оплату ставок (окладов) заработной платы, которые определяются на предстоящий финансовый год (из расчета на 12 месяцев), исходя из штатного расписания и тарификационных списков образовательного учреждения по состоянию на 1 сентября соответствующего учебного года.

6.2. За педагогическими работниками, привлекаемыми в период, не совпадающий с их отпуском, к работе в лагерях кратковременного пребывания детей, в пределах установленного им до начала каникул объема учебной нагрузки сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией. В случае привлечения педагогических работников (с их согласия) к этой работе сверх указанного времени им производится оплата за фактически отработанное время.

6.3. В области оплаты труда стороны договорились:

- Выплату заработной платы работникам производить в денежной форме в рублях.

- Работодатель обязуется выплату заработной платы работникам при отсутствии не зависящих от него причин производить 15 и 30 числа каждого месяца.

- При выплате заработной платы работодатель выдает каждому работнику расчетный листок с информацией о составных частях заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Доходная часть работника, состоящая из различных начислений (сверхурочные, компенсация за вредность, доплаты за совмещение профессий, работа в праздничные дни, надбавки и т.д.) обязательно должна быть расписана отдельными строками.

- Выплата заработной платы производится по заявлению работника перечислением на его лицевой счет в банке за счет работодателя.

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

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

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

6.6. 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, размер которой определяется в соответствии с действующим законодательством.

6.7. Изменение условий оплаты труда предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории—со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания—со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

6.8. В период отмены образовательного процесса для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющихся рабочим временем педагогических и других работников учреждения за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.9. Время простоя (статья 72.2 Трудового Кодекса) по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

6.10. 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 (статья 157 Трудового Кодекса).

6.11. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6. Социальные льготы, гарантии и компенсации.

Педагогические работники образовательных организаций, работающие и проживающие в сельской местности, в соответствии с ФЗ «Об образовании», имеют право на бесплатную жилую площадь с отоплением и освещением. Оплата конкретных квартир производится по их фактической стоимости (квартплата) (ст. 3.1. Закона РБ «Об установлении размера, условий и порядка возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки по оплате коммунальных услуг специалистам, проживающим, работающим в сельской местности, рабочих посёлках (посёлках городского типа) на территории Республики Бурятия). Работникам образования, имеющим право на льготы по коммунальным услугам, предоставление льгот производится по основному месту работы.

7.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл.10, 11 ТКРФ);
- при переводе на другую работу (гл.12 ТКРФ);
- при расторжении трудового договора (гл.13 ТКРФ);
- по вопросам оплаты труда (гл.20–22 ТКРФ);
- при направлении в служебные командировки (гл.24 ТКРФ);
- при совмещении работы с обучением (гл.26 ТКРФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл.19 ТКРФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст.84.1 ТКРФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

7.2. Работникам Учреждения, расположенном на территории Муйского района, финансируемого из бюджета МО «Муйский район» устанавливаются следующие гарантии и компенсации:

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

Работодатель также оплачивает стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работников учреждений и обратно неработающим членам их семей (муж, жена, несовершеннолетние дети, фактически проживающие с работником).

Оплата стоимости проезда и провоза багажа членам семьи работника учреждения производится при условии их выезда к месту использования отпуска работника (в один населенный пункт по существующему административно-территориальному делению) и возвращения (как вместе с работником, так и отдельно от него).

Право на компенсацию расходов у работников учреждений возникает по истечении двенадцати месяцев работы в данном учреждении, при этом право на компенсацию стоимости проезда (провоза багажа) за текущий год работник может использовать до конца календарного года в соответствии с утвержденным в учреждении графиком отпусков. Компенсация предоставляется только по основному месту работы.

В дальнейшем у работника возникает право на компенсацию расходов за третий и четвертый годы непрерывной работы в указанном учреждении - начиная с четвертого года работы, за пятый и шестой годы - начиная с шестого года работы и т.д.

Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа у членов семьи работника учреждения возникает одновременно с возникновением такого права у работника учреждения.

7.2.2. Расходы, подлежащие компенсации, включают в себя:

а) оплату стоимости проезда к месту использования отпуска работника учреждения и обратно к месту постоянного жительства - в размере фактических расходов, подтвержденных проездными документами (включая оплату услуг по оформлению проездных документов.

предоставление в поездах постельных принадлежностей), но не выше стоимости проезда, возмещаются исходя из стоимости следования по кратчайшему маршруту:

- при наличии прямого железнодорожного сообщения по тарифу проезда и провоза багажа в плацкартном вагоне;

- при отсутствии прямого железнодорожного сообщения по тарифам на проезд и провоз багажа водным, воздушным или автомобильным (кроме такси) транспортом до ближайшей железнодорожной станции, и далее - железнодорожным транспортом по тарифу проезда и провоза багажа в плацкартном вагоне;

- автомобильным транспортом - в автомобильном транспорте общего пользования (кроме такси), при его отсутствии - в автобусах с мягкими откидными сиденьями.

б) оплату стоимости проезда автомобильным транспортом общего пользования (кроме такси) к железнодорожной станции, аэропорту и автовокзалу при наличии документов (билетов), подтверждающих расходы;

в) оплату стоимости провоза багажа весом не более 30 килограммов независимо от количества багажа, разрешенного для бесплатного провоза по билету на тот вид транспорта, которым следует работник и члены его семьи, в размере документально подтвержденных расходов.

7.2.3. В случае если представленные работником учреждения документы подтверждают произведенные расходы на проезд по более высокой категории проезда, компенсация расходов производится на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленной категорией проезда, выданной работнику (членам его семьи) соответствующей транспортной организацией, осуществляющей перевозку, или ее уполномоченным агентом (далее - транспортная организация), на дату приобретения билета. Расходы на получение указанной справки компенсации не подлежат.

7.2.4. При отсутствии проездных документов компенсация расходов производится при документальном подтверждении пребывания работника учреждения и членов его семьи в месте использования отпуска (при наличии документов, подтверждающих пребывание в гостинице, санатории, доме отдыха, пансионате, кемпинге, на туристической базе, а также в ином подобном учреждении или удостоверяющих регистрацию по месту пребывания) на основании справки транспортной организации о стоимости проезда по кратчайшему маршруту следования к месту использования отпуска и обратно в размере минимальной стоимости проезда:

а) при наличии железнодорожного сообщения - по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда;

б) при наличии только воздушного сообщения - по тарифу на перевозку воздушным транспортом в салоне экономического класса;

в) при наличии только автомобильного сообщения - по тарифу автобуса общего типа.

7.2.5. Компенсация расходов при проезде работника учреждения и членов его семьи к месту использования отпуска и обратно личным транспортом производится при документальном подтверждении пребывания работника и членов его семьи в месте использования отпуска в размере фактически произведенных расходов на оплату стоимости израсходованного топлива, подтвержденных чеками автозаправочных станций, но не выше стоимости проезда, рассчитанной на основе норм расхода топлива, утвержденных распоряжением Минтранса России от 14.03.2008г. №АМ-23-р «О введении в действие методических рекомендаций «Нормы расхода топлив и смазочных материалов на автомобильном транспорте», установленных для соответствующего транспортного средства, и исходя из кратчайшего маршрута следования.

7.2.6. В случае если работник учреждения проводит отпуск в нескольких местах, то компенсируется стоимость проезда только к одному из этих мест (по выбору работника), а

также стоимость обратного проезда от того же места к месту постоянного жительства по фактическим расходам (при условии проезда по кратчайшему маршруту следования) или на основании справки о стоимости проезда в соответствии с установленными пунктом 2.4 настоящего Положения категориями проезда, выданной транспортной организацией, но не более фактически произведенных расходов.

7.2.8. Письменное заявление о компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно представляется работником учреждения не позднее чем за 2 недели до начала отпуска. В заявлении указываются:

а) фамилия, имя, отчество членов семьи работника, имеющих право на компенсацию расходов, с приложением копий документов, подтверждающих степень родства (свидетельства о заключении брака, о рождении, об усыновлении (удочерении), об установлении отцовства или о перемене фамилии), копии трудовой книжки неработающего члена семьи;

б) даты рождения несовершеннолетних детей работника;

в) место использования отпуска работника и членов его семьи;

г) виды транспортных средств, которыми предполагается воспользоваться;

д) маршрут следования;

е) примерная стоимость проезда.

7.2.9. Компенсация расходов производится учреждением исходя из примерной стоимости проезда на основании распоряжения работодателя, изданного по представленному работником учреждения письменному заявлению не позднее чем за 3 рабочих дня до отъезда работника в отпуск.

Для окончательного расчета работник учреждения обязан в течение 5 рабочих дней с даты выхода на работу из отпуска представить отчет о произведенных расходах с приложением подлинников проездных и перевозочных документов (билетов, багажных квитанций, других транспортных документов), подтверждающих расходы работника учреждения и членов его семьи. В случаях, предусмотренных настоящим Положением, работником учреждения представляется справка о стоимости проезда, выданная транспортной организацией.

Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов, подтверждающих произведенные расходы на проезд, но не позднее одного месяца со дня предоставления работником таких документов.

Работник учреждения обязан полностью вернуть средства, выплаченные ему в качестве предварительной компенсации расходов, в случае, если он не воспользовался ими в целях проезда к месту использования отпуска и обратно.

7.2.10. Выплаты, предусмотренные Положением, являются целевыми и не суммируются в случае, если работники учреждений и члены их семей своевременно не воспользовались правом на оплату стоимости проезда и багажа к месту использования отпуска и обратно.

7.3.1. Лицам, заключившим трудовые договоры о работе в учреждении и прибывшим в соответствии с этими договорами из других местностей Республики Бурятия и регионов Российской Федерации, не отнесенных к районам Крайнего Севера и приравненным к ним местностям, за счет средств бюджета МО «Муйский район» предоставляются:

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

- оплата стоимости проезда работника и членов его семьи в пределах территории Российской Федерации по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

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

7.3.2. Расходы, связанные с переездом к месту работы в приравненные к районам Крайне-

го Севера местности, работникам учреждения и членам их семей возмещаются в размере стоимости проезда и провоза багажа по кратчайшему (или беспересадочному) маршруту.

7.3.3. Гарантии и компенсации предоставляются работникам учреждения только по основному месту работы.

7.3.4. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа членов семей работника учреждения в связи с переездом к месту работы в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, сохраняется в течение одного года со дня заключения трудового договора работниками учреждений.

7.3.5. Работник учреждения обязаны вернуть полностью средства, выплаченные им в связи с переездом к месту работы в приравненные к районам Крайнего Севера местности, в следующих случаях:

- если они не приступили к работе в установленный срок без уважительной причины;

- если они до окончания срока работы, определенного трудовым договором, а при отсутствии определенного срока - до истечения одного года работы, уволились по собственному желанию без уважительной причины или были уволены за виновные действия, которые в соответствии с действующим законодательством явились основанием для прекращения трудового договора.

7.3.6. Работники учреждений, не явившиеся на работу или отказавшиеся приступить к работе по уважительной причине, обязаны вернуть выплаченные им в связи с переездом к месту работы в приравненные к районам Крайнего Севера местности средства за вычетом понесенных расходов по их проезду и проезду членов их семей, а также по провозу багажа.

7.3.7. Работникам учреждений и членам их семей в случае переезда из приравненных к районам Крайнего Севера местностей к новому месту жительства в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям, за исключением увольнения за виновные действия, а также в случае прекращения трудового договора в связи со смертью работника, либо признания судом работника умершим или безвестно отсутствующим, за счет средств учреждений оплачивается стоимость проезда и провоза багажа к новому месту жительства.

7.3.8. Работникам учреждений, в случаях, предусмотренных п.3.7, настоящего Положения, оплачивается стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации по тарифу плацкартного вагона пассажирского поезда, а также стоимости провоза багажа не свыше пяти тонн на семью по фактическим расходам, но не выше тарифов, предусмотренных для перевозки железнодорожным транспортом.

7.3.9. Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа работнику и членам его семьи возникает в случае, если он проработал в учреждениях не менее трех лет, и сохраняется в течение одного года со дня расторжения трудового договора с указанным учреждением. Компенсации предоставляются работникам учреждений только по основному месту работы.

7.3.10. Расходы, связанные с переездом из приравненных к районам Крайнего Севера местностей, в связи с расторжением трудового договора работников учреждений и членов их семей возмещаются в размере стоимости проезда и провоза багажа по кратчайшему (или беспересадочному) маршруту.

7.4. Работодатель обязуется:

- обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативным и правовыми актами.

- своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный Фонд России;

- обеспечивать качественную и своевременную подготовку сведений о стаже и заработке работников для государственного пенсионного обеспечения, включая льготное;

- сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда, с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника;
- при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
- при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителю учреждения, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.
- ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделение ссуд на его приобретение (строительство).
- обеспечивать сохранность архивных документов организации, в том числе по личному составу.

7.5. В учреждении устанавливаются следующие формы морального и материального стимулирования:

- Почетная грамота учреждения;
- Памятный подарок;
- Другие формы и методы поощрения.

7.6. Администрация учреждения может выйти с ходатайством в вышестоящие организации (РУО, Администрации поселения, района) с предложениями о моральном и материальном поощрении работников учреждения, награждении их Почетными грамотами, присвоении им почетных званий «Ветеран», «Заслуженный работник» и т.д.

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работодатель обязуется:

8.1.1. осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда.

8.1.2. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раз в три года.

8.1.3. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

8.1.4. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием.

8.1.5. Обеспечить проведение в установленном порядке работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

8.1.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами.

8.1.7. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком, смывающими и обезоруживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.1.8. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

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

8.1.10. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников фи-

нансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на образовательные услуги (ст. 226 ТК РФ).

8.1.11. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

8.2. Работники обязуются:

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

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

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

8.2.4. Извещать немедленно руководителя, либо руководителя структурного подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, либо об ухудшении состояния здоровья во время работы, в том числе проявлении признаков острого профессионального заболевания.

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

9. Права и обязанности работодателя

9.1. Администрация учреждения имеет исключительное право на управление образовательным процессом.

9.2. Администрация учреждения имеет право на прием работников учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.

9.3. Администрация имеет право устанавливать систему оплаты труда, стимулирующих и иных выплат в соответствии с действующим законодательством.

9.4. Администрация обязана создавать необходимые условия для работников образовательного учреждения, применять необходимые меры к улучшению положения работников образовательного учреждения.

9.5. Администрация обязана согласовать с представительным органом трудового коллектива учреждения, предусмотренные действующим законодательством вопросы, связанные с трудовыми отношениями.

9.6. Администрация по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и подписывает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.

9.7. Администрация обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):

- О перспективах развития учреждения;
- Об изменениях структуры, штатах учреждения;
- О бюджете учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

9.8. Администрация предоставляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

10. Права и обязанности представительного органа трудового коллектива

10.1. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль над реализацией коллективного договора.

10.2. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защищать законные интересы работников образовательного учреждения, осуществлять правовую помощь работникам общеобразовательного учреждения.

10.3. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование учреждения.

10.4. От имени работников МБУ ДО «ДЮСШ» представитель трудового коллектива подписывает коллективный договор.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон

11. Стороны договорились, что:

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

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

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

11.4. Рассматривают в 10 дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания.

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

12. Приложение к Коллективному договору

12.1. Правила внутреннего трудового порядка муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа».

12.2. Положение о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работникам муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного образования детей «Детско-юношеская спортивная школа».

Всего пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 11 лист(ов)
(Одиннадцать)
Директор МБУ ДО ДЮСШ
Дутова Л.А. Дутова



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 376304230083447847618637456882370283188412430354

Владелец Дутова Лариса Анатольевна

Действителен с 17.04.2024 по 17.04.2025