

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «МЕЛЕКЕССКИЙ РАЙОН»
УЛЬЯНОВСКОЙ ОБЛАСТИ»
(МБУ ДО ДЮСШ)

От работодателя:



От работников:

Тренер-преподаватель МБУ
ДО ДЮСШ

А.А. Богданов
30.08.2023

Коллективный договор одобрен общим
собранием работников МБУ ДО ДЮСШ
Протокол № 1 от «30» августа.2023 г.

Коллективный договор на 2024 – 2026 годы

Зарегистрировано в Агентстве по развитию человеческого потенциала и
трудовых ресурсов Ульяновской области

Коллективный договор (соглашение)
зарегистрирован в Агентстве по
развитию человеческого потенциала
и трудовых ресурсов Ульяновской
области

23.10.23 23.08.23 5Н
В.К.Киселевич Уласов О.В.

с. Тиинск
2023 г.

Общая информация об учреждении

1. Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области» (МБУ ДО ДЮСШ)

2. Функции и полномочия учредителя исполняет: Управление образования Администрации муниципального образования «Мелекесского района» Ульяновской области

3. Директор МБУ ДО ДЮСШ: Салихов Риваль Жавдатович, электронная почта: dush.melekess@mail.ru

Представитель работников трудового коллектива: Богданов Алексей Александрович, электронная почта: bogdanov.4lesha@yandex.ru

4. Юридический адрес: Российская Федерация, Ульяновская область, 433520, Мелекесский район, село. Тиинск, ул. Советская, 32

Почтовый адрес: Российская Федерация, 432508, Ульяновская область, г. Димитровград, улица Пушкина, дом 141

Реквизиты организации:

ИНН 7329011062 КПП 732901001

ОГРН 1137329002040

ОКТМО 73622465

ОКПО 12558724

БИК 017308101

5. 92000 – Народное образование

6. Муниципальное учреждение

7. 85.41 Образование дополнительное детей и взрослых

1. Общие положения.

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с законодательством Российской Федерации и Ульяновской области, с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области» (далее – МБУ ДО ДЮСШ, Учреждение), в отношении которого Управление образования Администрации муниципального образования «Мелекесского района» Ульяновской области выполняет функции и полномочия учредителя.

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в сфере образования и науки и устанавливающим условия оплаты труда работников, их гарантии, компенсации и льготы.

Коллективный договор обязателен к применению при заключении и соглашении на уровне МБУ ДО ДЮСШ, трудовых договоров с работниками МБУ ДО ДЮСШ и при разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются:

– **работники МБУ ДО ДЮСШ**, в отношении которой Управление образования муниципального образования «Мелекесского района» Ульяновской области (далее – Управление образования) выполняет функции и полномочия учредителя (далее – работники);

– **полномочный Представитель работников трудового коллектива Учреждения Богданов Алексей Александрович**, тренер-преподаватель;

– **работодатель в лице директора МБУ ДО ДЮСШ Салихов Риваль Жавдатович** (далее – работодатель, МБУ ДО ДЮСШ, Администрация МБУ ДО ДЮСШ, Представитель коллектива), в отношении которого Управление образования выполняет функции и полномочия работодателя.

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

Работодатели и соответствующие выборные органы первичных профсоюзных организаций (*при их наличии*) могут заключать иные соглашения в соответствии с частью 10 статьи 45 Трудового кодекса Российской Федерации, содержащими разделы о распространении отдельных социальных льгот и гарантий только на членов Профсоюзной организации, а также на работников, не являющихся

членами Профсоюзной организации, но уполномочившие ее на представление их интересов в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись текст коллективного договора всех работников образовательной организации в течение 30 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования образовательной организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем образовательной организации.

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

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

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва Общего собрания работников Учреждения в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части улучшения положения работников образовательной организации по сравнению с условиями коллективного договора, с дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.11. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами ипотруду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании (конференции) работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты образовательной организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются на общем собрании трудового коллектива Учреждения по согласованию с полномочным Представителем трудового коллектива работников Учреждения.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполне

ния условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с 01.01.2024 и действует по 31.12.2026 включительно.

1.17. Коллективный договор состоит из основного текста и перечня приложений, являющихся обязательными для исполнения работодателем в рамках настоящего Коллективного договора (Приложения №1-8).

2. Обязательства сторон Коллективного договора

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие МБУ ДО ДЮСШ, и необходимость улучшения положения работников

стороны договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности МБУ ДО ДЮСШ.

2.1.2. Участвовать в постоянно действующих органах социального партнерства.

2.1.3. Принимать участие в организации, подготовке и проведении областных конкурсов профессионального мастерства.

2.2. Администрация МБУ ДО ДЮСШ:

2.2.1. Содействует переподготовке, повышению квалификации и педагогическим работникам МБУ ДО ДЮСШ.

2.2.2. Обеспечивает участие представителей профсоюзной организации в работе аттестационной комиссии Управления образования по аттестации руководящих работников в соответствии с занимаемой должностью.

2.2.3. Предоставляет полномочному Представителю трудового коллектива работников Учреждения по его запросам информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, размере средней заработной платы и иных показателях заработной платы по отдельным категориям работников, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям охраны труда, планированию и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую необходимую информацию по социально-трудовым вопросам.

2.2.4. Предоставляет возможность Представителю трудового коллектива работников Учреждения принимать участие в работосовещаниях, межведомственных комиссиях и др. мероприятиях.

2.2.5. Обеспечивает учет мнения Представителя трудового коллектива работников Учреждения при разработке и принятии нормативных правовых актов и проектов нормативных правовых актов, затрагиваю

щих социально-

трудовые, экономические права и профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.2.6. Обеспечивает учет мнения Представителя трудового коллектива работников

Учреждения при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.7. Учитывает мнение Представителя трудового коллектива работников Учреждения в случае подготовки предложений по разработке проекта муниципального нормативного правового акта об утверждении перечня муниципальных учреждений, тип которых не может быть изменен на автономное учреждение.

2.2.8. Обеспечивает учет мнения Представителя трудового коллектива работников Учреждения при подготовке предложений по созданию автономного учреждения путем изменения типа существующего учреждения.

2.3. Представитель работников трудового коллектива Учреждения:

2.3.1. Обеспечивает представительство и защиту социально-трудовых прав и интересов работников МБУ ДО ДЮСШ.

2.3.2. Оказывает помощь:

- в вопросах применения трудового законодательства;
- в вопросах принятия работодателем локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- при заключении коллективных договоров, а также разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в коллективе МБУ ДО ДЮСШ.

2.3.4. Содействует предотвращению в МБУ ДО ДЮСШ коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.5. Обращается в государственные органы законодательной и исполнительной власти с предложениями о принятии законодательных и иных нормативных правовых актов по вопросам защиты экономических, социально-трудовых, профессиональных прав и интересов работников.

2.3.6. Проводит анализ нормативных правовых актов, затрагивающих права и интересы работников МБУ ДО ДЮСШ, анализирует практику применения трудового законодательства, законодательства в сфере образования.

2.3.7. Осуществляет контроль соблюдения работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.8. Проводит независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности жизни и здоровья работников МБУ ДО ДЮСШ.

2.3.9. Участвует в работе аттестационной комиссии Учреждения.

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Трудовой

договор с работниками организаций заключается в письменной форме, как правило, на неопределенный срок.

Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом.

При приеме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

3.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и с учетом примерной формы трудового договора с работником государственного учреждения (Приложение 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-

2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26 ноября 2012 г.

№ 2190-р) (далее – Программа).

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений соответствующих нормативных правовых актов, Соглашения, других соглашений, коллективного договора, устава и иных локальных нормативных актов организации.

В трудовом договоре оговаривается объем учебной нагрузки педагогического работника, который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством.

Высвобождающуюся в связи с увольнением педагогических работников учебную нагрузку предлагать, прежде всего, тем педагогическим работникам, учебная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

3.1.3. Лица, не имеющие специальной подготовки и (или) стажа работы, установленных квалификационными требованиями и (или) профессиональными стандартами, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенных на них должностных обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.1.4. Работодатель в соответствии с Программой, а также с учетом Рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26 апреля 2013 г. № 167н «Об утверждении рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного

(муниципального) учреждения при введении эффективного контракта», в редакции приказа Минтруда России от 20 февраля 2014 г. №103н (зарегистрировано Минюстом России 15 мая 2014 г., регистрационный №32284) обеспечивает заключение (оформление в письменной форме) с работниками и трудового договора, в котором конкретизированы его трудовые (должностные) обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки, предусматривающего, в том числе, такие обязательные условия оплаты труда, как:

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, конкретно устанавливаемые за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы вне недели) (в год) за ставку заработной платы);

- размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления с ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в организации показателей и критериев.

3.1.5. Работодатель обеспечивает свое своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях условий трудового договора (в том числе об изменении размера, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы (при изменении порядка условий их установления и (или) при увеличении), размеров иных выплат, устанавливаемых работникам) не позднее чем за два месяца до их введения, а также свое своевременное заключение дополнительных соглашений к трудовому договору об изменении условий трудового договора.

Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, соглашениями и коллективным договором, являются недействительными, и применяться не могут.

Реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) образовательной организации не может являться основанием для расторжения трудового договора с работником.

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 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

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.

3.1.6. Работники образовательных организаций, включая руководителей и заместителей образовательных организаций, реализующих дополнительные общеобразовательные программы, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в той же образовательной организации на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должностные педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности (далее – учебная нагрузка) в группах, кружках, секциях, которая не считается совместительством.

Определение учебной нагрузки лицам, замещающим должностные педагогических работников наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указывается срок, в течение которого будет выполняться учебная нагрузка, ее содержание и объем, а также размер оплаты.

Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим, руководящим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения Представителя трудового коллектива работников Учреждения при условии, если для работника данная образовательная организация является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

3.1.7. Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

3.1.7.1. до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, Соглашением, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника;

3.1.7.2.

руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим, в том числе, квалификационные характеристики должностей работников образования, а также руководителей и специалистов высшего и дополнительного профессионального образования, здравоохранения и культуры, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимые для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

3.1.7.3.

не допускать снижения уровня трудовых прав педагогических работников, с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда, установленных трудовым законодательством

твом, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, при заключении и в порядке, установленном трудовым законодательством, дополнительных соглашений к трудовым договорам педагогических работников в целях уточнения конкретизации должностных обязанностей, показателей и критериев оценки эффективности деятельности, установления размера вознаграждения, а также размера поощрения за достижение коллективных результатов труда;

3.1.7.4.

учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации;

3.1.7.5. сообщать Представителю трудового коллектива работников Учреждения в письменной форме не позднее, чем за три месяца до начала проведения с соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца (критерии массового увольнения устанавливаются нормативными правовыми актами);

3.1.7.6.

обеспечить преимущественное право на оставление на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата работников, с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации более 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными

и (или) 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; с учетом мнения Профсоюзной организации (представительного органа) определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки педагогических работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития образовательной организации;

- работников, совмещающих работу с обучением в образовательных органах

изациях, независимо от обучения на бесплатной или платной основе.

3.1.7.7. обеспечить предоставление дополнительных оплачиваемых дней

отдыха женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей, в соответствии с нормативными правовыми актами Губернатора Ульяновской области и Правительства Ульяновской области, направленных на поддержку работающих женщин в Ульяновской области и предоставление дополнительных оплачиваемых дней отдыха женщинам, воспитывающим несовершеннолетних детей.

3.1.8. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения Профсоюзного органа.

3.1.9. Стороны исходят из того, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, работник признан соответствующим занимаемой должности или работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория.

3.1.10. Стороны исходят из того, что с работниками, включая руководителей и их заместителей, руководителей структурных подразделений, их заместителей образовательных организаций, реализующими основные и дополнительные общеобразовательные программы, предусматривающие применение электронного обучения и дистанционных образовательных технологий, заключаются трудовые договоры, дополнительные соглашения к трудовому договору, предусматривающие такие технологии дистанционной работы.

При выполнении работы работниками в дистанционном режиме работодатель обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами и информационными технологиями, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

При применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий в случаях карантина, эпидемий, по иным санитарно-эпидемиологическим чрезвычайным обстоятельствам, а также при замещении временно отсутствующего работника, вызванном чрезвычайными обстоятельствами, и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работодатель заключает дополнительное соглашение к трудовому договору с работником об изменении определенных сторонами условий трудового договора.

При использовании работником личного имущества с согласия или ведома работодателя и в его интересах работнику выплачивается компенсация за износ

(амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы, связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих работнику. Размер возмещения расходов определяется доп. соглашением к трудовому договору.

4. Оплата труда и нормы труда

4.1. При регулировании оплаты труда Администрация МБУ ДО ДЮСШ и Представитель работников трудового коллектива Учреждения исходят из того, что:

4.1.1. Система оплаты труда в МБУ ДО ДЮСШ определяется в соответствии

с региональным законодательством по оплате труда: Законом Ульяновской области от 06.06.2012 № 70-ЗО «Об оплате труда работников областных государственных учреждений», Постановлением Правительства Ульяновской области от 20.11.2013 г. № 547-П «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников областных государственных образовательных организаций Ульяновской области», решением Совета депутатов муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области от 28.04.2017 № 47/303 «Об утверждении Положения об отраслевой системе оплаты труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных организаций муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области», коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными правовыми актами Учреждения.

4.1.2. Заработная плата выплачивается в МБУ ДО ДЮСШ не реже чем каждые полмесяца: заработная плата за первую половину месяца – 24 числа текущего месяца, заработная плата за вторую половину месяца – 8 числа следующего месяца.

4.1.3. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации. В случае несоблюдения этого условия работнику выплачивается доплата в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

4.1.4. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты до фактического расчета включительно.

4.1.5. Фонд оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ состоит из базового фонда и фонда стимулирования.

Из средств базового фонда МБУ ДО ДЮСШ осуществляется выплата окладов (должностных окладов) работников, а также выплат компенсационного характера. Из средств фонда стимулирования осуществляются выплаты стимулирующего характера.

4.1.6. Руководитель МБУ ДО ДЮСШ самостоятельно разрабатывает структуру и штатное расписание в пределах выделенного фонда оплаты труда. Штатное расписание МБУ ДО ДЮСШ утверждается руководителем.

Численный состав работников МБУ ДО ДЮСШ должен быть достаточен для гарантированного выполнения установленных учреждению функций, задач и объема работ.

4.1.7. Средства на оплату труда, формируемые за счет средств бюджета муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области могут направляться на выплаты стимулирующего характера. При этом объем средств на выплаты стимулирующего характера формируется в размере не более 75% процентов от фонда оплаты труда МБУ ДО ДЮСШ.

Средства на оплату труда, поступающие от иной приносящей доход деятельности, направляются на выплаты стимулирующего характера.

4.1.8. Размеры доплат, надбавок, премий и других выплат стимулирующего характера устанавливаются в МБУ ДО ДЮСШ в пределах имеющихся средств, в том числе и внебюджетных, самостоятельно с учетом мнения Представителя работников трудового коллектива Учреждения и закрепляются в Положении о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области» и Положении о премировании и материальной помощи работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Дом детского творчества муниципального образования «Мелекесский район» Ульяновской области», а также в настоящем Коллективном договоре.

4.1.9. Для педагогического работника увеличение объема работы компенсируется в соответствии с нормами Трудового кодекса Российской Федерации.

4.1.10. Формирование системы оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ, включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляется 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, несвязанных с деловыми качествами работников;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МБУ ДО ДЮСШ и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работ в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнении 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 МБУ ДО ДЮСШ, устанавливаемого в соответствии с законодательством Российской Федерации;

- мнения Представителя;
- создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании МБУ ДО ДЮСШ;
- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в установленном Правительством Российской Федерации).

4.1.11. В случаях, когда система оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ 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 осуществляется:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБУ ДО ДЮСШ, или со дня представления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановления 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 и выдачи соответствующего документа кандидата наук;

– при присуждении ученой степени докторанаук –
с даты принятия решения о присуждении ученой степени докторанаук Высшей аттестационной комиссией.

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.

4.1.12. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере по сравнению с окладами (должностными окладами), ставками заработной платы, установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Работодатель с учетом мнения Представителя работников трудового коллектива

Учреждения в порядке, предусмотренном статьей 372 Трудового кодекса Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов устанавливает конкретные размеры доплат.

При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-

ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 № 421-ФЗ

«О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда» (далее - Федеральный закон от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ) работникам, условия труда, которые отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляются гарантии и компенсации в размере и на условиях, предусмотренных статьями 92, 117 и 147 Трудового кодекса Российской Федерации.

До проведения специальной оценки условий труда работодатель сохраняет:

– выплаты работникам, занятым на работах, предусмотренных Перечнями работ с опасными (особо опасными), вредными (особо вредными) и тяжелыми (особо тяжелыми) условиями труда, на которых устанавливаются доплаты до 12 процентов или до 24 процентов, утвержденными приказом Гособразования СССР от 20 августа 1990 г. № 579, или аналогичными Перечнями, утвержденными приказом Министерства науки, высшей и технической политики Российской Федерации от 7 октября 1992 г. № 611;

– гарантии и компенсации (продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю; ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск не менее 7 календарных дней; повышенная оплата труда не менее 4 процентов тарифной ставки (оклада), предусмотренной для различных видов работ с нормальными условиями труда) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, установленные в соответствии с порядком,

действовавшим до дня вступления в силу Федерального закона от 28 декабря 2013 года № 426-ФЗ.

4.1.13. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Представителя работников трудового коллектива Учреждения, трудовым договором.

4.1.14. Подолжностям работников образования применяются профессиональные стандарты, квалификационные характеристики, утвержденные в установленном порядке.

4.1.15. При разработке и утверждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должно определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);
- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);
- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всей организации, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);
- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);
- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости).

4.1.16. Оплата труда подолжностям работников, по которым применяются наименования «старший» (педагог дополнительного образования – старший педагог дополнительного образования, методист – старший методист), осуществляется независимо от того, по какой конкретно должности присвоена квалификационная категория.

4.2. Стороны считают необходимым:

4.2.1. Совместно разрабатывать предложения и рекомендации по совершенствованию системы оплаты труда, нормированию труда, совершенствовать критерии оценки качества работы педагогических и других категорий работников МБУ ДО ДЮСШ для определения размера стимулирующих выплат.

4.2.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективных договоров и соглашений по вине работодателя или учредителя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 Трудового кодекса Российской Федерации, за работную плату в полном размере.

4.2.3. В целях повышения социального статуса работника образования, престижа педагогической профессии и мотивации труда **стороны совместно** выработывают предложения по:

- повышению уровня оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ, включая доплаты за ученые степени;
- установлению размеров базовых окладов (базовых должностных окладов, базовых ставок заработной платы) по всем категориям работников;
- ежегодному увеличению фонда оплаты труда МБУ ДО ДЮСШ с учетом уровня инфляции (потребительских цен) в предшествующем году.

4.2.4. За педагогическими работниками, направляемыми на плановые курсы повышения квалификации и переподготовки, на время их обучения со дня выезда с основной работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

4.2.5. В целях снижения социальной напряженности в коллективе прилагать совместные усилия для обеспечения объективности и широкой гласности в вопросах, касающихся порядка установления размеров заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

4.2.6. При заключении дополнительного соглашения к трудовому договору с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности его деятельности в зависимости от результатов труда, а также меры социальной поддержки (эффективный контракт), исходить из того, что такое соглашение может быть заключено при условии добровольного согласия работника, наличия разработанных показателей и критериев оценки эффективности труда работника, а достижение таких показателей и критериев осуществляется в рамках установленной федеральным законодательством продолжительности рабочего времени.

5. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

5.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБУ ДО ДЮСШ определяется в соответствии с трудовым законодательством в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов.

Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников регулируются соответствующими нормативными правовыми актами, утверждаемыми Минобрнауки России.

5.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников МБУ ДО ДЮСШ определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатели и Представители работников трудового коллектива

Учреждения обеспечивают разработку правил внутреннего трудового распорядка в организации в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также с учетом особенностей, установленных приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогически и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (зарегистрировано Минюстом России 1 июня 2016 г., регистрационный № 42388), предусматривая в них, в том числе свободные от обязательного присутствия в образовательной организации дни с целью использования их для дополнительного профессионального образования, самообразования, подготовки к занятиям для педагогически работников.

5.3. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения общественно-значимых, культурно-массовых и иных мероприятий организационного характера допускается по письменному распоряжению руководителя организации с письменного согласия работника.

Работодатели обеспечивают оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

Конкретные размеры оплаты за работу в выходной или нерабочий праздничный день могут устанавливаться коллективным договором, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения Представителя работников трудового коллектива Учреждения.

5.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, по окончании учебного года летний период. Регулирование продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска работников, замещающих должности педагогически работников, а также руководителей образовательных организаций, заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных подразделений этих организаций и их заместителей осуществляется в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 14 мая 2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Работодатель с учетом мнения Представителя работников трудового коллектива Учреждения утверждает не позднее чем за две недели до наступления календарного периода графика отпусков в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса России

йской Федерации для принятия локальных нормативных актов.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в коллективном договоре.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

Ежегодный отпуск должен быть перенесен на другой срок по соглашению между работником и работодателем в случаях, предусмотренных законодательством, в том числе, если работнику свое временно не была произведена оплата за время этого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала отпуска позднее, чем за две недели до его начала. При переносе отпуска по указанным причинам в коллективном договоре целесообразно закреплять преимущество работника в выборе новой даты начала отпуска.

Вне графика отпусков отпуск предоставляется работнику по согласованию между работником и работодателем, а также при предъявлении работником путевки на санаторно-курортное лечение.

5.5. При предоставлении ежегодного отпуска преподавателям и другим педагогическим работникам за первый год работы в каникулярный период, в том числе до истечения шестимесяцев работы, его продолжительность должна соответствовать установленной для этих должностей продолжительности и оплачиваться в полном размере.

Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

Директору, заместителям директора, педагогам дополнительного образования, педагогам-организаторам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 41 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

При этом излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. Народным

Комиссариатом СССР от 30 апреля 1930 №169).

5.6. Работникам ненормированным рабочим днем, включая руководителей, их заместителей, руководителей структурных подразделений, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск.

Оплата дополнительных отпусков, предоставляемых работникам ненормированным рабочим днем, производится в пределах фонда оплаты труда.

5.7. При проведении специальной оценки условий труда в целях реализации Федерального закона от 28 декабря 2013 года №426-

ФЗ «О специальной оценке условий труда», Федерального закона от 28 декабря 2013 №421-

ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда») работникам, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным по результатам специальной оценки условий труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в соответствии со статьей 117 Трудового кодекса Российской Федерации.

Для проведения специальной оценки условий труда работникам обеспечивается сохранение гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, в том числе установленные в соответствии со Списком производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденным постановлением Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 25 октября 1974 г. №298/П-22.

5.8. Предоставлять Работникам, при возникновении указанных ниже обстоятельств семейного или личного характера, дополнительный оплачиваемый отпуск в связи:

- с бракосочетанием – 1 день;
- с рождением или усыновлением ребенка – 1 день;
- с проходами детей в Вооружённые силы РФ – 1 день;
- с бракосочетанием детей работника – 1 день;
- с переездом на новое место жительства – 1 день;
- с празднованием юбилейных дат (женщины – 50, 55 лет, мужчины 55, 60 лет и затем каждые последующие 5 лет) со дня рождения – 1 день;
- с празднованием серебряной (золотой) свадьбы – 1 день;
- с участием в похоронах родных и близких – 2 дня;
- с ликвидацией аварии в жилом помещении – 1 день (ст. 116 ТК РФ);
- прохождения вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19) – 2 дня.

Кроме того, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, работники имеют право на освобождение от работы на 1 (один) рабочий день 1 (один) раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка, а работники «предпенсионного возраста» – на освобождение от

работы на 2 (два) рабочих дня 1 (один) раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (ч. 1 и 2 ст. 185.1 ТК РФ).

5.9. Педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, предоставляется длительный отпуск сроком до 1 (одного) года в порядке, установленном приказом Минобрнауки России от 31 мая 2016 года № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано Минюстом России 15 июня 2016 г., регистрационный № 42532).

Продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных организацией от приносящей доход деятельности, и другие вопросы, не предусмотренные непосредственно положениями указанного порядка, определяются коллективным договором.

6. Условия охраны труда

6.1. Рассматривая охрану труда и здоровья работников МБУ ДО ДЮСШ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности **стороны договорились:**

6.1.1. Организовывать совместные действия по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний.

6.1.2. Заключать Соглашения по охране труда и разрабатывать план мероприятий по выполнению комплекса предусмотренных организационных, технических и экологических мероприятий по охране труда.

6.1.3. На паритетной основе создать комиссию по охране труда. Организовать обучение членов комиссии и обеспечить комиссию нормативными и справочными материалами по охране труда, правилами, инструкциями, журналами инструктажа и другими материалами за счет средств МБУ ДО ДЮСШ.

6.1.4. Проводить проверки условий и охраны труда на рабочих местах и информировать работников о результатах указанных проверок.

6.1.5. Осуществлять контроль за выполнением требований по охране труда и Соглашением по охране труда.

6.1.6. Избрать уполномоченного по охране труда для осуществления общественного контроля в форме обследования и (или) наблюдения за состоянием условий охраны труда на рабочих местах в МБУ ДО ДЮСШ, за ходом выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором или соглашением по охране труда.

6.2. Работодатель обязуется обеспечить:

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации здания МБУ ДО ДЮСШ, сооружений, оборудования, применяемых в деятельности МБУ ДО ДЮСШ инструментов, сырья и материалов.

6.2.2. Разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников.

6.2.3. Проведение инструктажа по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

6.2.4. Проведение проверки знаний работников МБУ ДО ДЮСШ по охране труда на начало учебного года. Лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются.

6.2.5. Прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, 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.

Перечень работ, профессий и должностей, при занятии которых работники подлежат предварительным и периодическим медицинским осмотрам, утверждается с учётом мнения Представителя.

6.2.6. Приобретение за счёт средств МБУ ДО ДЮСШ и выдачу работникам специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами. В случае, когда Работодатель не обеспечил работника спецодеждой и спецобувью и по соглашению сторон работник приобрел ее сам, Работодатель возмещает ее стоимость.

Перечень работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты утверждается с учётом мнения Представителя.

6.2.7. Хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет средств МБУ ДО ДЮСШ (ст. 221 ТК РФ).

6.2.8. Проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда с включением Представителя в состав комиссии по проведению специальной оценки.

6.2.9. Информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в МБУ ДО ДЮСШ, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты.

6.2.10. Контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной защиты.

6.2.11. Сохранение места работы (должности) и среднего заработка за работниками МБУ ДО ДЮСШ на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

6.2.12. Предоставление работнику другой работы в случае его отказа от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда на время устранения такой опасности либо выплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

6.2.13. Своевременное проведение расследования несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и их учет.

6.2.14. Допуск представителей органов общественного контроля, в том числе технических инспекторов труда и членов комиссий по охране труда, уполномоченных по охране труда в целях проведения проверок условий и охраны труда в МБУ ДО ДЮСШ. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель принимает меры к их устранению.

6.2.15. Условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, учащихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

7.2.16. Работодатель осуществляет финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на оказание услуг.

6.3. Представитель обязуется:

6.3.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением законодательных и иных нормативных актов по труду, предоставлять информацию о выполнении предусмотренных законодательством норм труда.

6.3.2. Участвовать в составе комиссии в проведении экспертизы по специальной оценке условий труда.

6.3.3. Принимать участие в расследовании несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.4. Работники обязуются:

6.4.1. Соблюдать требования охраны труда, правила и инструкции по охране труда.

6.4.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

6.4.3. Проходить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда, обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях.

6.4.4. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда.

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

6.4.6. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры (обследования).

7. Содействие занятости, повышение квалификации и закрепление профессиональных кадров

7.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

7.1.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МБУ ДО ДЮСШ.

7.1.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый учебный год с учетом перспективы развития МБУ ДО ДЮСШ.

7.2. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

7.2.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений, утвержденным приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 7.04.2014 № 276.

7.2.6. Устанавливать педагогическому работнику квалификационную категорию со дня принятия аттестационной комиссией решения о соответствии уровня его квалификации требованиям, предъявляемым к первой (высшей) квалификационной категории независимо от даты принятия распорядительного акта органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации,

осуществляющего управление в сфере образования. С этой же даты производить работнику оплату труда с учетом установленной квалификационной категории.

7.2.7. Учитывать срок действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой рекомендуется при оплате труда учитывать квалификационную категорию, установленную подлжности, указанной в графе 1
Старший тренер-преподаватель; Тренер-преподаватель; тренер.	Учитель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре; педагог дополнительного образования, старший педагог дополнительного образования (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре)
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Старший тренер-преподаватель; тренер-преподаватель

7.2.8. Производить оплату труда педагогических работников в течение срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам в соответствии с Порядком аттестации педагогических работников государственных и муниципальных образовательных учреждений при выполнении ими педагогической работы в следующих случаях:

- при работе в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от преподаваемого предмета (дисциплины), типа и вида образовательного учреждения;
- при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе;
- с учётом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не

установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в пункте 7.2.7.

7.2.9. В целях материальной поддержки педагогических работников, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда им с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

7.2.10. В случае истечения срока действия квалификационной категории у педагогического работника перед наступлением пенсионного возраста сохранять им оплату труда с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста (60 лет – у женщин, 65 лет – у мужчин), но не более чем на один год.

7.3. **Стороны договорились**, что педагогические работники в связи с истечением срока действия квалификационной категории имеют право обратиться в аттестационную комиссию Ульяновской области о продлении срока действия квалификационной категории, но не более чем на 1 год в случаях:

- временной нетрудоспособности (непрерывной) – свыше 2-х месяцев;
- нахождения в длительном отпуске до 1 года в соответствии с п. 4 ст. 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательного учреждения или ухода на пенсию, независимо от ее вида;
- по состоянию здоровья при наличии справки МСЭ.

8. Социальные гарантии, льготы, компенсации

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Педагогическим работникам организаций должны предоставляться дополнительные меры социальной поддержки и стимулирования в соответствии с Законом Ульяновской области от 13 августа 2013 г. № 134-ЗО «Об образовании в Ульяновской области» в размере, устанавливаемом Правительством Ульяновской области.

7.1.2. Педагогические работники имеют право на оказание услуг по оздоровлению за счет средств областного бюджета Ульяновской области в оздоровительных организациях, расположенных на территории Ульяновской области, в соответствии с Законом Ульяновской области Закон Ульяновской области от 29 мая 2012 г. № 65-ЗО «Об организации оздоровления работников бюджетной сферы на территории Ульяновской области».

7.1.3. Педагогическим работникам-молодым специалистам (далее – молодые специалисты) предоставляются меры социальной поддержки в соответствии

ии с Законом Ульяновской области от 02.05.2012 № 49-ЗО «О мерах социальной поддержки отдельных категорий молодых специалистов в территории Ульяновской области».

Молодым специалистам предоставляются следующие меры социальной поддержки:

- единовременная денежная выплата в размере 10 000 рублей;
- ежемесячная денежная выплата в размере 1000 рублей.

Молодым специалистам предоставляется право на получение за счет средств областного бюджета Ульяновской области дополнительного профессионального образования в области управления при условии их постановки в резерв на руководящую должность.

Порядок формирования резерва на руководящую должность и условия получения молодыми специалистами дополнительного профессионального образования в области управления определяются исполнительным органом государственной власти Ульяновской области, уполномоченным в сфере образования.

7.2. Проводить спортивную работу среди работников образовательной организации, оказывать им помощь в организации работы спортивных секций по различным видам спорта.

7.3. Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам в выделении и судна его приобретение (строительство).

7.4. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

– сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных организаций;

- -поддержки работников из числа молодежи;
- -системы мер по социальной поддержке работников;
- -обеспечения служебным жильем работников из числа молодежи;

– - предоставления работникам права пользования за счет бюджетных средств санаторно-курортным лечением, санаториями-профилакториями и спортивно-оздоровительными лагерями;

– - реализации прав работников из числа молодежи на получение субсидий на приобретение жилых помещений в рамках реализации в Ульяновской области программ, направленных на обеспечение жильем молодых семей.

7.5. МБУ ДО
ДЮСШ в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации «Об образовании в Российской Федерации», Законом Ульяновской области «Об образовании в Ульяновской области» самостоятельно осуществляет финансово-хозяйственную деятельность, определяет направления и порядок использования своих бюджетных и внебюджетных средств, в том числе их долю, направляемую на

оплату труда и материально стимулирование работников.

Экономия как бюджетных, так и средств, полученных от иной приносящей доход деятельности, в соответствии с коллективным договором может направляться на:

- установление выплат стимулирующего характера, улучшение условий труда и быта, организацию отдыха работников, их семей, мероприятия по охране здоровья и другие социальные нужды работников и их детей;

- укрепление материально-технической базы, содержание зданий и сооружений, капитальный ремонт, благоустройство территорий и другие производственные нужды.

7.6. Стороны выражают намерения продолжить работу по выработке предложений, касающихся:

- сохранения существующего уровня прав и гарантий в сфере предоставления льгот по оплате жилья и коммунальных услуг работникам образовательных учреждений Ульяновской области;

- поддержки молодых специалистов в отрасли;

- системы мер по социальной поддержке работников образования;

- обеспечения служебным жильем работников учреждений образования;

7.7. Стороны согласились:

7.7.1. Не допускать случаев направления работодателем педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ на повышение квалификации и переподготовку с отрывом от основной работы без возмещения командировочных расходов.

7.7.2. Оказывать материальную помощь основным работникам в размере 1 (одного) должностного оклада (тарифной ставки) в следующих случаях:

- при праздновании юбилея (женщины – 50, 55 лет, мужчины – 55, 60 лет и затем каждые последующие 5 лет);

- в случае рождения ребенка;

- в связи с продолжительной болезнью работника (более месяца);

- в случае смерти близких родственников (супруг, супруга, отец, мать, дети);

- в случае причинения вреда здоровью и имуществу работника вследствие чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

7.7.3. Выплата материальной помощи регулируется Положением о премировании и материальной помощи работникам МБУ ДО ДЮСШ

8. Заключительные положения

9.1. Дополнения и изменения в течение срока действия коллективного договора принимаются только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законодательством РФ.

Пересмотр обязательств коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО ДЮСШ.

9.2. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая сторона.

9.3. Сторона, выступающая с инициативой по внесению изменений и дополнений, уведомляет письменно другую сторону не позднее чем за семь дней с указанием причин, вызвавших эти изменения и дополнения.

9.4. Внесение дополнений и изменений в коллективный договор производится на общем собрании работников.

В случаях, когда собрание отклонит часть предложений об изменении тех или иных пунктов коллективного договора, допускается принятие собранием согласованной части изменений с поручением комиссии продолжить работу по обсуждению, доработке и принятию решений по спорным предложениям.

9.5 Спорные вопросы решаются в порядке, определенном для разрешения коллективных трудовых споров.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора с подтверждением соответствующими документами.

9.7. Ежегодно стороны отчитываются о выполнении обязательств коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

9.8. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, а также лица, виновные в непредставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, установленном законодательством РФ.

9.9. За нарушение коллективного договора должностные лица привлекаются в соответствии с законодательством к ответственности: дисциплинарной, материальной, административной (штрафу) и уголовной в порядке, установленном законодательством РФ (ст. 54, 55, 90, 142, 192, 195, 234, 237, 238, 416, 419 ТК РФ; ст. 3.11, 5.27 КоАП РФ; ст. 145 УК РФ).

9.10. Лица, виновные в нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, привлекаются к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами, а также привлекаются к гражданско-правовой, материальной, административной и уголовной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ.

9.11. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента подписания его сторонами сроком на 3 года. Стороны имеют право продлить его действие на срок не более 3 лет.

Стороны после подписания настоящего коллективного договора доводят его текст до всех работников МБУ ДО ДЮСШ.

9.12. Ни одна из сторон в одностороннем порядке не может прекратить выполнение принятых на себя обязательств в течение установленного срока действия коллективного договора.

9.13. Коллективный договор, подписанный сторонами, с приложениями в семидневный срок Работодатель направляет на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.14. В течение трех месяцев до окончания срока действия коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне письменные уведомления о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

10. Контроль за выполнением Соглашения

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания Коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия Коллективного договора работникам МБУ ДО ДЮСШ.

10.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий Коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

Настоящий коллективный договор действует в течение 3 (трех) лет. Неотъемлемой частью настоящего коллективного договора являются положения, указанные в Приложении к настоящему Коллективному договору. Данные положения являются обязательными к исполнению всеми сторонами коллективного договора.

10.5. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

Приложение
к Коллективному договору
МБУ ДО ДЮСШ

Перечень приложений к коллективному договору

1. Положение об общем собрании работников МБУ ДО ДЮСШ;
2. Положение о нормах профессиональной этики педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ;
3. Положение о системе оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ;
4. Положение о премировании и материальной помощи работникам МБУ ДО ДЮСШ;
5. Положение о порядке распределения стимулирующей части фонда оплаты труда работников МБУ ДО ДЮСШ за высокие результаты работы и интенсивность;
6. Положение о порядке формирования кадрового резерва МБУ ДО ДЮСШ;
7. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮСШ;

Прошито, пронумеровано и
скреплено печатью 31 листа (ов)
Директор МБУ ДО «ДЮСШ
Мелекесского района»

/Р.Ж. Салихов/

