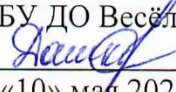


Директор
МБУ ДО Веселовской СШ



10 мая 2023 г.

С.А. Гладилев

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО Веселовской СШ
 Л.С. Дашко
«10» мая 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ ВЕСЕЛОВСКОЙ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ на 2023 – 2026 г.

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 19416/23-1723
от 31 октября 2023 года.

Весёловский район.

Содержание

1	Общие положения	3
2	Трудовой договор	4
3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8
4	Высвобожденные работники и содействие их трудоустройства	9
5	Рабочее время и время отдыха	10
6	Обязанности работников	14
7	Оплата и нормирование труда	14
8	Работодатель обязан	15
9	Социальные гарантии, компенсации, льготы	16
10	Охрана труда	18
11	Гарантии профсоюзной деятельности	20
12	Обязанности Профсоюза	20
13	Контроль за исполнением коллективного договора	21

1. Общие положения.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Весёловской спортивной школе Весёловского района Ростовской области (именуемое далее «учреждение»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных – трудовых прав и профессиональных 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, отраслевым, тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники МБУ ДО Весёловской СШ, являющиеся членами Профсоюза работников образования и науки РФ (далее – Профсоюз), в лице их представителя Дашко Лилии Сергеевны. Работодатель в лице директора Гладилова Сергея Алексеевича.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ст.31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 ТК РФ).

1.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания Сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Управление по труду министерства труда и социального развития Ростовской области (статья 50 ТК РФ).

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры (статьи 38, 401 ТК РФ).

1.15. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном законодательством (статья 54 ТК РФ).

1.16. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (статья 43 ТК РФ).

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

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профсоюз:

- по согласованию Профсоюза;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

2. Трудовой договор.

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником трудового договора. В трудовом договоре указываются фамилия, имя, отчество работника и

наименование работодателя, заключивших трудовой договор. Существенными условиями трудового договора являются: место работы; дата начала работы; Трудовая функция; режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих на предприятии); оплата труда; обязанности и права работодателя и работника, а также иные условия, не ухудшающие положение работника (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.3. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора (статьи 57, 58, 59 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.5. При приеме на работу работодатель, обязан ознакомить работника: с приказом о приеме, где указывается наименование его должности; штатным расписанием; условиями оплаты труда; действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка; должностной инструкцией; настоящим коллективным договором; кратким перечнем основных прав и обязанностей работника по трудовому кодексу и трудовому договору (статья 68 ТК РФ).

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статьи 70, 71 ТК РФ).

2.7. 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 (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Объем учебной нагрузки (тренерско-преподавательской работы) педагогическим работникам в соответствии с Типовым положением об образовательном учреждении дополнительного образования, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию с Профсоюзом. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным Типовым положением.

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

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих тренерско-преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения по согласованию с Профсоюзом. Эта работа завершается до окончания учебного года до ухода

работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

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

2.9. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объём и преемственность преподавания предметов в группах.

Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

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

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

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

2.12. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп (Типовое положение учреждения);

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение

календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

2.14. 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 групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работ учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 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.

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

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

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

3.3. Работодатель обязуется:

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

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

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

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 . 174 ТК РФ.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и руководящих работников, государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.3.7. Установить, условия оплаты труда с учетом присвоения имеющейся квалификационной категории учителя физической культуры на условие оплаты труда тренера-преподавателя, так как по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

3.3.8. Сохранить педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, уровень оплаты труда в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройства.

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и направить информацию в Центр занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.4. Стороны договорились, что:

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

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- педагоги награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций.

4.5. 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.

4.6. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

4.17. В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, если в

двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

4.18. 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.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным планом утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ). Для женщин сельской местности рабочая неделя устанавливается 36 часов.

5.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 18 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

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

5.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются 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 18 лет),
- а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- работникам с вредными условиями труда.

В соответствии со ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

5.6. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

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

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях с графиком утверждаемым работодателем по согласованию с Профсоюзом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

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

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя. Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным

отпуском, может быть, с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

5.13. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 28 календарных дней.

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью и графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя комитета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст.124 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст.125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск

– педагогическим работникам – 42 календарных дней.

– работникам административного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

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

-в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

-для проводов детей в армию – 2 дня;

-в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

-на похороны близких родственников (муж, жена, дети, родители) -3 дня;

- работникам, принимавшим участие в областных и Всероссийских соревнованиях и имеющие призовые результаты — на усмотрение руководителя.

- при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня к

отпуску.

- на 1 сентября сотрудникам, имеющим детей в возрасте до 12 лет — 1 день.

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

5.15.4. В учреждении установить:

- пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для административно-управленческого персонала;

- шестидневную рабочую неделю для тренеров-преподавателей согласно нагрузке и расписанию утвержденной в начале учебного года (выходной день указан в трудовом договоре);

- для технических работников учреждения – 40 часов (для мужчин) и 36 часов (для женщин) согласно письменному графику работы (выходной день указан в трудовом договоре);

5.15.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с воспитанниками. Время для отдыха и питания для других работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15.6. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время (полностью или по частям) продолжительностью 14 календарных дней:

- имеющих двух или более детей в возрасте до 14 лет,

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

- имеющих ребенка — инвалида в возрасте до 18 лет,

- одинокой матери (отцу), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет.

Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (статья 263 ТК РФ)

- по согласованию с руководителем (по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам):

- тяжелое состояние здоровья близкого родственника (отца, матери, жены, мужа, сына, дочери, родного брата или сестры) или опекуна;

- проводы в армию;

- пожар или другое бедствие, постигшее семью или близкого родственника сотрудника;

- каникулы ребенка, карантин в детском учреждении, проводы в летний лагерь;

- сдача экзаменов при получении второго высшего образования.

При этом важно отметить, что если отсутствие работника может повлечь неблагоприятные последствия для организации, то отпуск без сохранения заработной платы по указанным причинам не представляется.

Перенесение этого отпуска на следующий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

6. Обязанности работников.

- 6.1. Своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;
- 6.2. Выполнять должностные обязанности, строго соблюдать инструкции по технике безопасности, охраны труда и производственной санитарии;
- 6.3. Участвовать в деятельности МО и других формах методической работы;
- 6.4. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на производстве;
- 6.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников учреждения.

Минимальный размер оплаты труда – устанавливается федеральным законом (ст.133 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором, исходя из средней заработной платы работников, относящихся к основному персоналу данного образовательного учреждения, непосредственно обеспечивающего выполнение основных функций, для реализации которых создано учреждение и составляет до 3 размеров средней заработной платы основного персонала учреждения.

Должностной оклад заместителя директора устанавливаются на 10-30 % ниже должностных оклада руководителя учреждения. (Положение об оплате труда)

7.2. На основании ст. 136 Трудового Кодекса РФ выплату заработной платы работникам производить 2 раза в месяц: 11 числа - аванс за текущий месяц, 26 числа - полный расчёт за текущий месяц.

7.3. Заместитель директора составляет учебную нагрузку педагогических кадров и руководящих работников при участии Профсоюза, своевременно уточняет

тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории по итогам аттестации, изменением учебной нагрузки. Предварительная тарификация проводится до 1 ноября текущего года.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя размеры должностных окладов и надбавок компенсационного характера в т. ч. надбавок стимулирующего характера и премирования;

-выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, и процентные надбавки к заработной плате за стаж работы в сельской местности;

-выплаты, предусмотренные действующим законодательством и положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения;

- ~ за интенсивность и высокие результаты;
- ~ успешное и добросовестное исполнение своих обязанностей;
- ~ инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- ~ качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- ~ участие в течение года в выполнении особо важных работ и мероприятий;
- ~ другие выплаты.

8. Работодатель обязуется.

8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере двух третьих среднего заработка, не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

8.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки фактического расчета включительно. Данная денежная компенсация выплачивается работнику в следующую за задержанной заработной платой и указывается отдельной строкой в расчетном листке.

8.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

8.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров

и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

8.5. Определять, в соответствии с действующим Законодательством РФ, перечень работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры трудящихся в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев, обеспечения безопасности труда.

9. Социальные гарантии, компенсации, льготы.

Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии с трудовым законодательством.

9.1. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы на поездку; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведённые работником с разрешения или ведома работодателя (ст.168 ТК РФ).

9.2. По временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности (ст.183 ТК РФ).

Стороны договорились, что работодатель:

9.3. ходатайствовать перед районной организацией профсоюзов о том, чтобы учреждению выделялись из профсоюзных средств, проценты отчисления на проведение культурно-массовых мероприятий и физкультурно-оздоровительной работы.

9.4. Информацию о закрытии групп, высвобождение работников учреждения, доводит до сведения Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

9.5. Администрация обязана прилагать все усилия к недопущению сокращения штатов.

9.6. Составить график отпусков не позднее, чем за две недели следующего календарного года по согласованию с Профсоюзом и своевременно доводить до сведения всех работников учреждения.

9.7. Выплачивает из внебюджетных средств, средств экономии, за счет других имеющих у учреждения финансовых средств, в том числе спонсорских или собственно заработанных средств единовременное пособие работникам, находящемуся в штатном расписании учреждения для которых данное учреждение является местом основной работы, и проработавшим не меньше года в данной организации:

- при выходе на пенсию в размере одной заработной платы;
- в связи со смертью близких родственников (муж, жена, дети, родители) - 5000 руб.;
- на юбилейные даты в размере - 5000 руб.
- в связи с рождением детей у сотрудников — 7000 рублей,
- в связи со стихийными бедствиями, пожарами – 10000 рублей,

- на лечение или оздоровление сотрудника, или в связи с тяжелым материальным положением и иными случаями — 5000 рублей.

9.8. Помимо предусмотренного ст. 193 ТК РФ порядка применения дисциплинарных взысканий в образовательных учреждениях действует дополнительный порядок применения дисциплинарных взысканий, предусмотренный п.2,3 ст.55 ФЗ РФ "Об Образовании".

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения, УК РФ, норм профессионального поведения, устава образовательного учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов и распоряжений руководителя образовательного учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника образовательного учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

9.9. В соответствии с рекомендациями Международной организации труда «О ВИЧ/СПИДе и сфере труда» № 200, принятой в 2010 году Работодатель обеспечивает проведение мероприятий, направленных на профилактику (путем просвещения и практической поддержки положительного изменения поведения работников, пропаганды здорового образа жизни) распространения ВИЧ/СПИД среди работников организации, социальные гарантии работникам по диагностике, лечению и профилактике ВИЧ/СПИД, разрабатывает и внедряет в организации программу «Противодействие ВИЧ/СПИД» на рабочих местах».

9.10. В связи с принятием Федерального закона от 28.12.2013 № 400-ФЗ «О страховых пенсиях» и внесенных изменений в Ростовское областное трехстороннее (региональное) Соглашение между Правительством Ростовской области, Федерацией Профсоюзов Ростовской Области и Союзом работодателей Ростовской области на 2017-2019 годы:

- направлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области сканированные образы документов застрахованных лиц за 12 месяцев до даты наступления права на пенсию в электронном виде в рамках Системы электронного документооборота Пенсионного фонда Российской Федерации по телекоммуникационным каналам связи в соответствии с порядком работы, разработанным Отделением Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области;

- представлять в территориальные органы Пенсионного фонда Российской Федерации по Ростовской области документы на назначение пенсии застрахованным лицам не позднее даты возникновения права на пенсию при наличии доверенности от застрахованного лица и согласия на передачу

персональных данных.

10. Охрана труда.

10. Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

10.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, средства в сумме 2% от фонда оплаты труда.

10.3. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с Профсоюзом, с последующей сертификацией.

10.4. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профсоюза и комиссию по охране труда.

10.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работника учреждения, обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

10.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

10.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, имеющими сертификаты соответствия, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

10.8. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

10.9. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами

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

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

10.11. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными условиями труда.

10.13. Разработать и утвердить инструкции, по охране труда на рабочем месте по согласованию с Профсоюзом (ст. 212 ТК РФ).

10.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

10.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Профсоюза.

10.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

10.17. Осуществлять совместно с Профсоюзом контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

10.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля, за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.19. Обеспечить прохождение обязательных бесплатных предварительных (при поступлении на работу ст. 213 ТК РФ) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

10.20. Один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств профсоюза.

10.21. Профсоюз обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждений;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

10.22. В части профессиональных рисков работодатель обязан обеспечить (ст. 214 ТК РФ):

- их систематическое выявление, а также регулярный анализ и оценку;
- разрабатывать меры, направленные на оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

11. Гарантии профсоюзной деятельности.

11. Стороны договорились о том что:

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК Российской Федерации, федеральными законами, Законом Российской Федерации, Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации, Соглашением между отделом образования Весёловского района и районным советом профсоюза Весёловского района. Соглашением между администрацией, профсоюзами и работодателями Ростовской области. Уставом Профсоюза работников образования и науки Российской Федерации, Уставом учреждения, коллективным договором.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязуются:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

11.2.2. Предоставлять профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют оргтехнику и транспорт.

12. Обязательства Профсоюза.

12. Профсоюз обязуется:

12.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по

социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

12.2. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

12.3. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, специальной оценки условий труда, охране труда и других.

12.4. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

13. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

13. Стороны договорились, что:

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

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

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

13.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

- забастовки.

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

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

Пронумеровано, прошнуровано
и скреплено печатью 21 лист
(с первой по двадцать первую страницу)

Директор МБУ ДО
Веселовская ДЮСШ



**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Весёловской спортивной школы Весёловского района

(полное наименование организации)

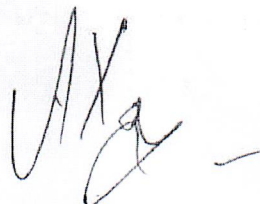
реестровый № 22676

прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального развития Ростовской области.

Зарегистрирован(о) 31.10.2023, регистрационный № 19416/23-1723.

(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахашян

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ВЕСЁЛОВСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА

ПРИКАЗ:

20 марта 2025 г.

№ 27

О внесении дополнений в
Коллективный договор
МБУ ДО Веселовской СШ

На основании Федерального закона от 05.12.2022 г. № 491-ФЗ «О внесении изменения в Трудовой кодекс Российской Федерации, статья 262 вступившая в силу с 01.09.2023 г.», протокола профсоюза от 20.03.2025 № 2, представления Прокуратуры Весёловского района от 19.03.2025 г. № 7-28-25,

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Дополнить Коллективный договор МБУ ДО Весёловская СШ пунктом следующего содержания:

«9.11. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации».

2. Пункт 1 настоящего приказа вступает в силу с 20.03.2025 года.

3. Инструктору-методисту Арсланадиевой Т.Н. в срок до 25.03.2025 г. разместить актуализированную с учетом настоящего приказа редакцию Коллективного договора МБУ ДО Весёловская СШ на официальном сайте МБУ ДО Весёловская СШ.

4. Заместителю директора Беркун Н.М. ознакомить с настоящим приказом работников МБУ ДО Весёловская СШ под подпись.

5. Контроль исполнения настоящего приказа оставляю за собой.

Директор МБУ ДО Весёловская СШ

С.А. Гладилов

Ознакомлены:

Беркун Н.М.

Арсланадиева Т.Н.

