

Директору МКОУ ДО «ДЮСШ»  
Назаровского района  
Д.А. Бляхеру

Председателю совета  
трудового коллектива  
МКОУ ДО «ДЮСШ»  
Назаровского района  
С.Н. Донзаленко

### СООБЩЕНИЕ

о регистрации изменений коллективного договора

23.12.2019 г.

Администрация Назаровского района сообщает, что коллективный договор МКОУ ДО «ДЮСШ» Назаровского района на 2020 – 2023 годы зарегистрированы 23 декабря 2019 г.

Регистрационный номер № 182

Условия изменений коллективного договора, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.


Заместитель главы района,  
руководитель финансового управления  
администрации Назаровского района



Н.Ю.Мельничук



Председатель совета  
трудоого коллектива

 Донзаленко С. Н.  
(подпись, Ф.И.О.)  
09.12.2019 г.

Директор МКОУ ДО «Детско-  
юношеская спортивная школа»  
Назаровского района

  
(подпись, Ф.И.О.)  
09.12.2019 г.  
И.П.

Бляхер Д. А.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
на 2020-2023 г. г.

муниципальное казенное образовательное учреждение дополнительного  
образования «Детско-юношеская спортивная школа»  
Назаровского района

Зарегистрировано  
администрация Назаровского района  
«\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2019 г. № \_\_\_

Ведущий специалист  
отдела экономического анализа и  
прогнозирования администрации  
Назаровского района \_\_\_\_\_ Е. П. Зуева



## СОДЕРЖАНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1. Общие положения	3-5
2. Трудовой договор	5-8
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	8-9
4. Высвобождение работников и содействие трудоустройству	9 - 10
5. Рабочее время и время отдыха	10-13
6. Оплата и нормирование труда	13-16
7. Гарантии и компенсации	16-17
8. Охрана труда и здоровья	17-20
9. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива	20-21
10. Обязательства Совета трудового коллектива	21-22
11. Контроль над выполнением Коллективного договора	22

## ПЕРЕЧЕНЬ ПРИЛОЖЕНИЙ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка на 2020 – 2023 г. г.	1-22
2. Соглашение по проведению мероприятий по охране труда	23-25
3. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами	26-27
4. О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ работникам образовательного учреждения	28-29
5. Положение о комиссии по социальному страхованию	30-33
6. Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	34
7. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска	35-36
8. Перечень профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры	37



## **I. Общие положения**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен между работниками с одной стороны и работодателем муниципального казенного образовательного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа» Назаровского района (далее - учреждение) с другой стороны, именуемыми в дальнейшем сторонами и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и территориальным соглашением.

Коллективный договор признает исключительное право работодателя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнение правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.3. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии с требованиями статей ТК РФ;
- предоставление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленный срок выплата заработной платы;
- сокращение для педагогических работников рабочей недели (не более 36 часов);
- ежегодный отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 № 466;
- объединение в профсоюзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных споров;
- обязательное социальное страхование.



1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами ТК РФ и иных законодательных актов.

1.5. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует в течение трех лет. В случае истечения трехлетнего периода договор действует до подписания нового коллективного договора.

1.6. Сторонами Коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива учреждения Донзалаенко С. Н. (далее «Совет трудового коллектива»);

- работодатель в лице директора Бляхер Дмитрия Анатольевича, (далее - работодатель).

1.7. Работники, имеют право представлять Совету трудового коллектива их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 31 ТК РФ).

1.8. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

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

Совет трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.10. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, адреса учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

1.13. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.14. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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



1.17. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами в порядке, установленном ТК РФ.

1.18. Настоящий Коллективный договор вступает в силу с 01 января 2020 г.

1.19. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение Совета трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) соглашение по проведению мероприятий по охране труда;
- 3) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также смывающими и обезвреживающими средствами;
- 4) о размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ работникам образовательного учреждения;
- 5) положение о комиссии по социальному страхованию;
- 6) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 7) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 8) перечень профессий и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры;
- 9) положение о фонде стимулирующих доплат и надбавок.

1.20. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:

- учет мнения Совета трудового коллектива;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным 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.

## **II. Трудовой договор**

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим



трудовым законодательством, а также отраслевым территориальным соглашением и настоящим Коллективным договором.

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

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в т. ч. объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 72, ч. 1 ст. 74 ТК РФ).

2.5. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива. Эта работа завершается по окончании учебного года и ухода работников в отпуск.

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

2.6. При установлении педагогам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания по образовательным программам в группах.

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

2.7. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее 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) предоставляется только в том случае, если педагоги (тренеры), для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не более, чем на ставку заработной платы.



2.8. Учебная нагрузка педагогам (другим работникам «ДЮСШ»), находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогам (работникам).

2.9. Учебная нагрузка педагогам (другим работникам «ДЮСШ») на выходные дни планируется при производственной необходимости.

2.10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагога (других работников «ДЮСШ») 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;

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

2.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами 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 обучающихся по учебному плану, проведение эксперимента, 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).

О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

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 состоянию здоровья.

2.12. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания 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 гл. 13 ТК РФ и иными федеральными законами (часть 2 ст. 77 ТК РФ).

2.14. Помимо оснований, предусмотренных гл. 13 ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическими работниками (другими работниками «ДЮСШ») являются:





- повторное в течение одного года грубое нарушение Устава;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося.

### **III. 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 с учетом мнения Совета трудового коллектива 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 и создать условия для профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников (в разрезе специальности).

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников (других работников «ДЮСШ») не реже чем один раз в пять лет.

3.3.3. 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 в размере двухсот рублей за одни сутки, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 - 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению работодателя или органов управления образованием).

3.3.5. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность и по ее результатам устанавливать работникам



соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

Организовывать проведение аттестации тренерского состава, осуществляющим спортивную подготовку на основании Методических рекомендаций, доведенных Письмом от 14.10.2015 № ВМ-04-10/6609.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять Совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

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

4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять в рабочее время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (кроме почасовиков).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. 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 (другие работники «ДЮСШ»), награжденные государственными наградами в связи с педагогической (тренерской) деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. 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.

4.3.3. Работникам, высвобожденным из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений в течение 6 месяцев.

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

#### **V. Рабочее время и время отдыха**

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:



5.1. Установить 5-дневную рабочую неделю с двумя выходными днями - суббота, воскресенье.

Тренерам-преподавателям, тренерам устанавливается 6-дневная рабочая неделя с одним выходным днем, рабочее время которых определяется расписанием и должностными обязанностями, возлагаемыми на них настоящими Правилами, и исходя из норм предусмотренными законодательством.

5.2. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (приложение № 1), планом комплектования на учебный год, учебным планом, расписанием, годовым календарным учебным графиком, календарным планом, утверждаемыми работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Для руководящих работников, работников из числа административного, административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается ненормированный рабочий день с нормальной продолжительностью рабочего времени до 40 часов в неделю.

5.3. Для работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических, тренерского состава работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической (тренерской) работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

5.5. 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, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога (тренера).



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

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с письменного согласия работников для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит нормальная работа учреждения в дальнейшем и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

Привлечение работников в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ.

5.8.1. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, инвалидов, женщин имеющих детей до 3-х лет, допускается с их согласия только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

5.8.2. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

По желанию работника 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.

5.8.3. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.11. Коллективный договор устанавливает ненормированный рабочий день для следующих категорий работников:

- директор;
- заместитель директора по учебно-воспитательной работе;
- методист;



- тренер-преподаватель, тренер (старший тренер);
- секретарь;
- водитель

в соответствии с постановлением Правительства РФ № 884 от 11.12.02 г., оплата для данных работников регламентируется приказом по учреждению и производится за счет фонда оплаты труда.

5.12. Работнику, не имеющему листков нетрудоспособности в течение учебного года, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 2-х рабочих дней.

5.13. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск в соответствии с постановлением Правительства РФ № 466 от 14.05.2015 г. в размере 42 календарных дня и 8 календарных дней за работу в особых климатических условиях.

5.14. Работникам тренерского состава, участвующим в реализации программ спортивной подготовки, техническим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск 28 календарных дней и 8 календарных дней за работу в особых климатических условиях.

Право на использование полного отпуска за 1-ый год работы у работника возникает через шесть месяцев непрерывной работы.

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- работающим пенсионерам по старости до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам до 60 календарных дней в году.

5.15.2. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст.128 ТК РФ предоставляется:

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

Продолжительность дополнительного отпуска по соответствующей должности устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий (ч. 2 ст. 3 Постановления Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 № «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в федеральных государственных учреждениях»).



Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительные оплачиваемые отпуска. Они предоставляются в календарных днях, в следующих случаях:

- при рождении ребёнка в семье - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 3 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 2 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников - 5 календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.16. Работодатель обязуется предоставлять педагогическим работникам, тренерскому составу не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской (тренерской) работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

5.17. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность для работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ).

## **VI. Оплата и нормирование труда**

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Система оплаты труда и стимулирования работников МКОУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» Назаровского района устанавливается в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- приказом Министерства спорта Российской Федерации от 27.12.2013 № 1125 «Об утверждении особенностей организации и осуществления образовательной, тренировочной и методической деятельности в области физической культуры и спорта»;
- письмом Федерального агентства по физической культуре и спорту от 12.12.2006 г. № СК-02-10/3685 «О направлении для использования в работе методических рекомендаций по организации деятельности спортивных школ в Российской Федерации»;
- Положением о детско-юношеской спортивной школе, специализированной детско-юношеской школе олимпийского резерва, специализированных классах по видам спорта», утвержденным приказом Госкомспорта СССР от 9.04.1987 г. № 228;
- Федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта, утвержденными приказами Министерства спорта Российской Федерации;
- постановлением администрации Назаровского района от 16.05.2012 г. № 266-п «Об утверждении Положения о системе оплаты труда работников



муниципальных казенных и бюджетных учреждений муниципального образования Назаровский район Красноярского края»;

- постановлением администрации Назаровского района от 24.10.2014 года № 453-п «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных образовательных учреждений Назаровского района.

Система оплаты труда предполагает связь заработной платы с качеством и результативностью труда, которая обеспечивается с помощью стимулирующих и компенсационных надбавок и системы аттестации работников образовательного учреждения. Предполагается, что работник будет стремиться к повышению своего профессионализма, соответственно, возрастет эффективность его работы.

Система оплаты труда работников МКОУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» Назаровского района устанавливается с учетом:

- профессиональных квалификационных групп должностей работников физической культуры и спорта;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- должностных окладов (ставок заработной платы) по профессиональным квалификационным группам;

- перечня выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Администрация с учетом мнения Совета трудового коллектива разрабатывает, утверждает, вносит изменения в «Положение об оплате труда работников МКОУ ДО «ДЮСШ» Назаровского района, которое вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников МКОУ ДО «Детско-юношеская спортивная школа» Назаровского района, и включает в себя:

- оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами ЕТС;

- доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом, и не входящих в круг основных обязанностей работника;

- доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;

- доплаты за наличие почетного звания;

- выплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда.

6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников, тренерского состава устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической (тренерской) работы либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.



6.3. Оплата труда работников из числа рабочих и служащих по общеотраслевым областям производится по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме.

Выплата заработной платы работникам производится 10 числа следующего месяца, соответственно авансирование осуществляется до 25 числа текущего месяца.

6.5. При наступлении у работника права на изменение разряда оплаты труда и (или) ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

6.6. На педагогов и других работников, выполняющих педагогическую (тренерскую) работу без занятия штатной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в учреждении), на начало нового учебного года, составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. 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 действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации (ст. 236 ТК РФ).

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

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

6.9. Из средств фонда экономии заработной платы устанавливается доплата работникам в следующих случаях:

- при выходе на пенсию по возрасту - месячная ставка;
- в случае длительного лечения - месячная ставка;
- многодетным родителям - месячная ставка;
- юбилярам (50, 55, 60, 65, 70, 75 лет) при педагогическом стаже работы более 15 лет - месячная ставка.

6.10. Работодатель обязуется сохранять за работником 2/3 заработной платы за время простоев не по вине работников в соответствии со ст. 157 ТК РФ.

6.11. Изменение окладов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы производится:

- при увеличении стажа педагогической (тренерской) работы;





- при получении образования или восстановления документа об образовании - со дня предоставления документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения.

6.12. Работодатель обязан при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведенных удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчетный листок).

6.13. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день увольнения.

6.14. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами (ст. 137 ТК РФ).

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились о том, что работодатель:

7.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам.

7.2. Осуществляет из средств экономии выплату дополнительного выходного пособия следующим категориям увольняемых работников:

- получившим трудовое увечье в данном учреждении;

- всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения.

7.3. Обязуется в соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»:

- своевременно перечислять страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставлять органам Пенсионного фонда достоверные сведения о застрахованных лицах;

- передает бесплатно каждому работающему застрахованному лицу копии сведений, предоставленных в Пенсионный фонд для включения их в индивидуальный лицевой счет.

7.4. Работодатель устанавливает учебную нагрузку педагогическим работникам, тренерскому составу на новый учебный год с учетом рекомендаций методических объединений, преемственности групп и доводит до сведения работников.

7.5. Работодатель своевременно проводит работу по тарификации педагогического коллектива, тренерского состава, ее уточнение в связи с изменением педагогического стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменений тарификации.

7.6. Работодатель утверждает положение о материальном стимулировании и осуществляет премирование работников из фонда оплаты труда.



7.7. Работодатель изучает социально-бытовые условия работников и ветеранов труда, оказывает им помощь в решении социально-бытовых проблем.

7.8. Работникам предоставляются гарантии и их компенсации в случаях:

- совмещения работы с учебой;
- направления в командировки;
- вынужденное прекращение работы не по вине работника;
- предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска;
- исполнения государственных или общественных обязанностей.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. 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 проведению мероприятий по охране труда (Приложение № 2) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Проводить со всеми поступающими также переведенными на другую работу работниками 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.

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

8.1.4. Обеспечивать работников смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей, а также специальной одежды и другими средствами индивидуальной защиты (Приложение № 5).

8.1.5. Обеспечивать приобретение, хранение, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

8.1.6. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, на это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.



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

8.1.8. 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.

8.1.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Совета трудового коллектива.

8.1.11. Осуществлять совместно контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по проведению мероприятий по охране труда.

8.1.12. Оказывать содействие членам комиссий 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.

8.1.13. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, а также внеочередных медицинских осмотров работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.2. Совет трудового коллектива обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников учреждения;
- способствовать организации санаторно-курортного лечения и отдыха работников и их детей.

8.3. Обязанности по обеспечению безопасных условий труда в учреждении для работников и учащихся возлагаются на директора.

8.4. Организовывать совместно с Советом трудового коллектива подготовку учреждения к новому учебному году.

8.5. Разработать, утвердить и систематически обновлять инструкции по охране труда, проводить первичный инструктаж и плановый инструктаж на рабочем месте.

8.6. Направлять сотрудников на обучение по охране труда.

8.7. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований в соответствии с действующими СанПин.

8.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:



- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;

- немедленно извещать руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.

8.9. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определенные соглашением (ст. 226 ТК РФ).

8.10. Администрация: обеспечивает в полном объеме реализацию мероприятий по пожарной безопасности образовательного учреждения в соответствии с требованиями законодательства.

8.10.1. Организует безусловное выполнение предписаний территориальных органов Государственного пожарного надзора МЧС России.

8.10.2. Обеспечивает учреждение нормативным количеством противопожарного оборудования, первичных средств пожаротушения, спасения людей, индивидуальных средств фильтрующего действия для защиты органов дыхания, сертифицированных в области пожарной безопасности.

8.10.3. Разрабатывает схему и инструкцию по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара в зале борьбы п. Преображенский.

Принимает участие в разработке схемы и инструкции по эвакуации людей, оборудования и материальных ценностей на случай пожара в общеобразовательных учреждениях на основании договора о безвозмездном пользовании.

Доводит схемы и инструкции по эвакуации до обучающихся, преподавателей и сотрудников учреждения.

Организует и проводит организацию тренировок по эвакуации людей не реже одного раза в полугодие.

Организует и оказывает помощь в проведении в учреждении изучение «Правил пожарной безопасности при эксплуатации спортивных залов в общеобразовательных учреждениях».

Организует наглядную агитацию и пропаганду, направленную на обеспечение пожарной безопасности, обеспечивает постоянную и повсеместную борьбу с табакокурением, разрабатывает и реализует планы проведения профилактической работы по пожарной безопасности в детских коллективах.

Готовит ежегодную информацию о состоянии пожарной безопасности в зале борьбы п. Преображенский (количество пожаров и загораний, причины их возникновения, величины материального ущерба, принятые меры).

8.11. Совет трудового коллектива:

- организует проведение мероприятий по контролю за выполнением требований пожарной безопасности в образовательном учреждении, при этом



обращает особое внимание на наличие и исправность автоматических средств обнаружения и оповещения о пожаре, первичных средств пожаротушения, состояния путей эвакуации людей;

- принимает участие в работе комиссии по проверке на практическую готовность сотрудников, обучающихся и воспитанников к действиям при возникновении пожара;

- организует и осуществляет проверки состояния средств пожаротушения в зале борьбы п. Преображенский: наличие, исправность и укомплектованность первичных средств пожаротушения, исправность противопожарных гидрантов; исправность автоматических средств пожаротушения с периодической проверкой их рабочего состояния, оформляемого актом;

- организует и осуществляет проверки наличия и порядка ведения документации, направленной на обеспечение пожарной безопасности.

#### 8.12. Стороны договорились:

- по результатам проверки совместно корректировать и отрабатывать планы эвакуации на случай возникновения пожаров;

- содействовать выполнению представлений по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований пожарной безопасности;

- совместно осуществлять меры по внедрению новых эффективных средств противопожарной защиты, оповещения о пожаре и спасении людей.

### **IX. Гарантии деятельности Совета трудового коллектива**

Стороны договорились о том, что:

9.1. Совет трудового коллектива является единственным представителем интересов работников при заключении коллективного договора, коллективных трудовых споров и осуществляет представительство и защиту членов трудового коллектива при их обращениях в КТС и судебные органы.

9.2. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой.

9.3. Работодатель предоставляет Совету ТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.4. Члены Совета ТК включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию и других.

9.5. В соответствии со ст. 377 ТК РФ работодатель производит оплату труда руководителя выборного органа организации в размерах, определенных Положением о стимулирующих доплатах и надбавках до 20 %, а членам до 10 %.



9.6. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся деятельностью Совета трудового коллектива, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

## **Х. Обязательства Совета трудового коллектива**

Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда стимулирующих доплат и надбавок, фонда экономии заработной платы.

10.4. Осуществлять контроль над правильностью хранения трудовых книжек работников.

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

10.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

10.7. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль над своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.9. Участвовать в работе комиссии по социальному страхованию, совместно с Советом трудового коллектива по летнему оздоровлению детей работников учреждения.

10.10. Совместно с комиссией по социальному страхованию вести учет нуждающихся в санаторно-курортном лечении.

10.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета, в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.

10.13. Оказывать материальную помощь членам трудового коллектива в случаях, определенных Положением об оказании материальной помощи.

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



10.15. Оказывать содействие при проведении чествования ветеранов педагогического труда, юбилеев и других памятных событий.

## **XI. Контроль за выполнением Коллективного договора**

Стороны договорились, что:

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

11.2. Стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора и ежегодно отчитываются об их реализации на собрании Совета трудового коллектива.

11.3. Стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

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

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


11.6. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 1 - 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Принят на собрании трудового коллектива

«06» декабря 2019 г.

Идентификатор документа f9f95fbd-3c80-4add-a95c-6347674c4f0c

Документ подписан и передан через оператора ЭДО АО «ПФ «СКБ Контур»

Подписи отправителя:	Владелец сертификата: организация, сотрудник	Сертификат: серийный номер, период действия	Дата и время подписания
 МБОУ ДО "ДЮСШ", МБОУ ДО "ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА" Бляхер Дмитрий Анатольевич, Директор	02EB85EB0042AD5C92431D1B31869A8693 с 09.06.2021 17:12 по 09.06.2022 16:47 GMT+03:00	03.12.2021 11:03 GMT+03:00 Подпись соответствует файлу документа	