

Муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного
образования спортивная школа «Центр спортивной подготовки»
(МБОУ ДО СШ «ЦСП»)

Рассмотрено
Собрание работников
№ 1 от 01.02.2023



Утверждаю
Директор МБОУ ДО СШ «ЦСП»
_____ А.А. Коновалов

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного образовательного учреждения дополнительного
образования спортивная школа «Центр спортивной подготовки»
(МБОУ ДО СШ «ЦСП»
на период с «01» февраля 2023 года по «31» декабря 2025 года**

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Наименование	№ страницы
	Регистрационная карточка коллективного договора	3
Раздел 1	Общие положения	4
Раздел 2	Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора	6
Раздел 3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	10
Раздел 4	Высвобождение работников и содействие их трудоустройству	12
Раздел 5	Рабочее время и время отдыха	13
Раздел 6	Оплата и нормирование труда	16
Раздел 7	Социальные гарантии и льготы	19
Раздел 8	Охрана труда и здоровья	20
Раздел 9	Обязательства Собрании работников	24
Раздел 10	Разрешение трудовых споров	24
Раздел 11	Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	24

РЕГИСТРАЦИОННАЯ КАРТОЧКА КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

1.	Сведения о представителе работодателя, подписавшего коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	Директор МБОУ ДО СШ «ЦСП» Коновалов Андрей Альбертович
2.	Сведения о представителе (представителях) работников, подписавшего (подписавших) коллективный договор (должность, Ф.И.О. полностью)	
3.	Юридический адрес организации	164012 Архангельская область Коношский район р.п.Коноша ул. Таежная, д. 9А
4.	Телефон представителя работодателей	89314064250
5.	Телефон представителя работни- ков	
6.	Вид экономической деятельности	85.41, 93.19
7.	Численность работников организации	16 человек
8.	Наличие приложений к коллективному договору (наименование)	Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ДО СШ «ЦСП» Приложение № 2. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда Приложение.

I. Общие положения

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования спортивная школа «Центр спортивной подготовки».
- 1.2. Сторонами настоящего Договора далее являются: муниципальное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования спортивная школа «Центр спортивной подготовки» (МБОУ ДО СШ «ЦСП», в дальнейшем также - учреждение), именуемое в дальнейшем «Работодатель» или «Учреждение», в лице директора Коновалова Андрея Альбертовича, действующего на основании Устава, и работники Учреждения, именуемые в дальнейшем «Работники», интересы которых представляет председатель Собрание работников в лице Ветошкиной Татьяны Павловны, действующей на основании Собрания работников (протокол от 01.02.2023 г № 1) при совместном упоминании именуемые «Стороны».
- 1.3. Работники учреждения, работники – физические лица, состоящие в трудовых отношениях с МБОУ ДО СШ «ЦСП».
- 1.4. Представительный орган работников МБОУ ДО СШ «ЦСП» в социальном партнерстве, являющийся представительным органом – Собрание работников.
- 1.5. Собрание работников представляет и защищает права и интересы работников по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, а в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работников независимо от членства в собрании работников. Работники, не являющиеся членами собрания, могут уполномочить собрание работников представлять их интересы по вопросам индивидуальных трудовых отношений и непосредственно связанных с ним отношений на условиях, установленных собранием, и тогда действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.6. Предметом настоящего Договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ, положения по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, предоставляемых Работодателем.
- 1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
- 1.8. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней после его подписания.
- 1.9. Собрание работников обязуется разъяснять работникам положение коллективного договора, содействовать его реализации, а также работникам, вновь поступающим на работу до заключения трудового договора.
- 1.10. Собрание работников выступает в качестве единственного полномочного представителя работников учреждения при разработке и заключении коллективного договора, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и социально-экономических вопросов.
- 1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании), расторжения трудового договора с руководителем учреждения.
- 1.12. При реорганизации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.13. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.15. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него

дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

- 1.16. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.17. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.18. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.
- 1.19. Настоящий договор вступает в силу с 01 февраля 2023 года и действует по 31 декабря 2025 года.
- 1.20. Все проекты локально нормативных актов учреждения, касающихся трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними отношений, разрабатываются с учетом мнения собрания работников в порядке, установленном трудовым законодательством. По инициативе Работодателя собрание работников может быть привлечено к непосредственному участию в разработке проекта такого локального акта. В случаях, прямо указанных в коллективном договоре, Работодатель в таком же порядке согласовывает проект локального правового акта. При нарушении данного пункта коллективного договора Работодатель обязуется отменить соответствующий акт по письменному требованию собрания работников.
- 1.21. Работодатель обязуется рассматривать предложения собрания работников по вопросам, возникающих в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и в месячный срок сообщить собранию работников свой мотивированный (по каждому пункту) ответ.
- 1.22. Работодатель обязуется информировать собрание работников о решениях контрольных (надзорных) государственных органов, принятых по вопросам в сфере трудовых и других непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путем предоставления собранию работников таких решений в течении 10 дней с момента получения Работодателем этого решения соответствующего государственного органа.
- 1.23. В случае изменений законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства Российской Федерации.
- 1.24. В случае изменений законодательства Российской Федерации в части, ухудшающие положение работников, условия настоящего договора сохраняют свое действие, если это не противоречит законодательству Российской Федерации.
- 1.25. Работники обязуются добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка и иных локально-нормативных актов учреждения, бережно относиться к имуществу учреждения и соблюдать требования техники безопасности и пожарной безопасности, содействовать экономии электрических ресурсов, содействовать деловой репутации учреждения, созданию благоприятного климата и условий труда.
- 1.26. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.
- 1.27. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, иных документов при принятии которых работодатель проводит согласование с Собранием работников:
 - 1) правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ДО СШ «ЦСП»;
 - 2) Положение о системе оплаты труда работников МБОУ ДО СШ «ЦСП»;

- 3) Положение о распределении стимулирующей части оплаты труда МБОУ ДО СШ «ЦСП»,
- 4) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 5) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 6) баллы стимулирующей части оплаты труда педагогических работников.

1.29. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок до 3-х лет.

II. Гарантии при заключении, изменении и расторжении трудового договора

- 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 тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передаётся работнику в день заключения.
- 2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу и объявляется работнику под роспись. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.
- 2.4. Трудовые договоры могут заключаться на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен настоящим Кодексом и иными федеральными законами.
- 2.5. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.
- 2.6. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.
- 2.7. В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.
- 2.8. В трудовом договоре оговариваются обязательные и дополнительные условия, предусмотренные статьей 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).
- 2.9. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. В случаях, установленных статьей 70 ТК РФ, испытания при приеме на работу не устанавливаются. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.
- 2.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров организаций - шести месяцев. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель, а при приеме на срок до двух месяцев – испытание не устанавливается. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов.
- 2.11. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием

для признания этого работника не выдержавшим испытание.

2.12. Если срок испытания истёк, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

2.13. Если в период испытания работник придёт к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

2.14. Порядок приема, увольнения работников, основные права, режим работы, время отдыха регламентируются Правилами внутреннего трудового распорядка.

2.15. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст.66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персоинфицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний, при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования, либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющими функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел (в случае наличия у Работодателя вакансий, связанных с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию);

2.16. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персоинфицированном) учете для хранения в информационных ресурсах Социального фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника, с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая, предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

2.15. Объем учебной нагрузки педагогических работников устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, дополнительным общеобразовательным программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в учреждении. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.

2.16. Объем учебной нагрузки педагогических работников оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника, либо по инициативе работодателя, в случае и порядке, указанных в п. 2.15. настоящего договора.

2.17. Объем учебной нагрузки, установленный тренеру-преподавателю на начало учебного года, не может быть изменен в текущем учебном году по инициативе работодателя за исключением случаев уменьшения количества детей в группах, сокращение количества групп, по взаимному согласию сторон.

2.18. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в начале учебного года, по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя возможны только:

А) по взаимному согласию сторон;

Б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебно-тематическим планам и дополнительным образовательным программам, сокращение количества обучающихся в группах, количество

групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки (не более 36 часов), в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (по взаимному согласию);
- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- 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);
- возвращение на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения ими возраста до 3 лет или после окончания этого отпуска.

2.19. Педагогическая нагрузка тренерам-преподавателям, 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 тренерами-преподавателями (но не более 36 часов).

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

2.21. 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, центров) предоставляется только в том случае, если педагог, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

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

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

2.24. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

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

2.26. В соответствии со статьей 25 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» при заключении трудового договора работодатель получает письменное согласие работника на обработку персональных данных.

2.27. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, 78, 80, 81, 83, 84 ТК РФ).

2.26. Трудовой договор может быть в любое время, расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

2.28. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за две недели, если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ и иным федеральным законом.

2.29. По соглашению сторон между работодателем и работником трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.30. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному

желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательную организацию, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника.

2.31. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

2.32. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса) у данного работодателя, выдать другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет.

2.33. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.

2.34. Основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя:

- ликвидация организации;
- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, например: прогул, появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, разглашение охраняемой законом тайны;
- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения;
- нарушение работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- невыход сотрудника на работу после истечения трёх месяцев с момента окончания им военной службы по мобилизации или контракту
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

И в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

2.35. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске, в случае:

- беременности женщины,
- женщина с ребёнком до 3 лет,
- одинокий родитель, воспитывающий ребёнка-инвалида (до 18 лет) или несовершеннолетнего (до 14 лет),
- единственный кормилец в семье, где проживает ребёнок с ограниченными возможностями или малолетний — до 3 лет, при условии, что есть ещё двое детей.

2.36. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон,

работодатель обязан предлагать работнику все имеющиеся у него вакансии.

2.37. При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работе трудовой договор прекращается.

2.38. О предстоящих изменениях условий трудового договора работник уведомляется за два месяца в письменной форме и оформляются дополнительным соглашением.

2.39. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя, с которым работник ознакомливается под роспись; в случае невозможности приказа до сведения работника или был отказ с приказом ознакомить – то делается соответствующая запись в приказе.

2.40. Днем прекращения трудового договора является последний день работы работника.

2.41. В день прекращения работы работодатель обязан произвести с ним расчет, если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчёте.

2.42. В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 настоящего Кодекса. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой. Если в день прекращения трудового договора выдать работнику трудовую книжку невозможно из-за его отсутствия либо отказа от её получения, работодатель обязан направить работнику уведомление о необходимости явиться за трудовой книжкой либо дать согласие на её отправку по почте 14. Уведомление нужно направить заказным письмом с уведомлением о вручении и описью вложения на все имеющиеся у организации адреса работника (регистрации и проживания); если работник за книжкой не явился и от него не получено письменного согласия на отправку трудовой книжки по почте, её следует хранить в организации до момента выдачи работнику 4. Срок хранения составляет 75 лет.

2.43. Срочный договор можно расторгнуть в любое время по соглашению сторон.

Если срок договора подходит к концу, нужно в письменном виде сообщить об этом сотруднику за три дня до прекращения срочного трудового договора. В противном случае, сотрудник продолжит работать, а договор станет бессрочным.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

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

3.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель с учетом мнения собрания.

Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать своевременно профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.

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 начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Распоряжением Министерства образования Архангельской области от 04 сентября 2023 года № 1600.

«Об утверждении региональных документов по аттестации педагогических работников», и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям стимулирующие выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

3.4 В состав аттестационной комиссии при аттестации педагогического работника на подтверждение соответствия занимаемой должности в обязательном порядке включается представитель собрания работников.

3.5. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в организации, в которой проводится аттестация;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами «г» и «д» настоящего пункта, возможна не ранее, чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом «е» настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

3.6. В случае несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации – трудовой договор может быть расторгнут в соответствии с пунктом 3 части 1 статьи 81 ТК.

3.7. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам предоставляются согласно статьи 173 ТК РФ «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам».

* Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные

отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении образовательных программ высшего образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- прохождения государственной итоговой аттестации - до четырех месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы высшего образования;

* Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;
 - работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;
 - работникам, обучающимся по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по очной форме обучения, совмещающим получение образования с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.
 - Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения на период до 10 учебных месяцев перед началом прохождения государственной итоговой аттестации устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.
 - Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры по заочной форме обучения, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения соответствующей организации, осуществляющей образовательную деятельность, и обратно.
 - По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.
- 3.8. Работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух учебных заведениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из этих образовательных учреждений (по выбору работника).

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

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

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

- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по пункту 1 и пункту 2 статьи 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

- 4.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.5. Стороны договорились, что:
- 4.5.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также:
- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
 - одиноким матери и отцы, воспитывающие детей до 18 лет;
 - родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - неосвобожденные председатели первичной профсоюзной организации; - молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 4.5.2. 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.
- 4.5.3. 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 и уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

V. Рабочее время и время отдыха

- 5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:
- Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ) (Приложение №1. Правила внутреннего трудового распорядка МБОУ ДО СШ «ЦСП»), а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения; Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 "Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность" и другими правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.
- 5.2. Работодатель обязан вести учет времени, фактически отработанного каждым работником.
- 5.3. Для работников учреждения установлена нормальная продолжительность рабочего времени - 36 часов в неделю (не превышающая 40 часов в неделю).
- При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня.
 - В Учреждении может устанавливаться ненормированный рабочий день: директору.
- 5.4. Для тренеров-преподавателей учреждения устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 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. Выполнение преподавательской работы регулируется графиком учебно-тренировочных занятий.
- 5.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.
- 5.6. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается

на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность еже- дневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

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. ТК РФ Статья 93.

5.7. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных статьями 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьями 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

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

5.9. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). При этом в течение одного месяца (другого учётного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учётный период), установленной для соответствующей категории работников.

5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия.

5.11. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренные 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.

5.12. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (ст. 60 ТК РФ).

5.13. В случаях, предусмотренных статьями 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе с письменного согласия работника. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами. Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым Кодексом.

5.14. Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренным трудовым договором, Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о системе оплаты труда работников МБОУ ДО СШ «ЦСП».

5.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом собрания работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Для педагогических работников ежегодный основной отпуск составляет 42 календарных дня и дополнительный отпуск 16 календарных дня за работу в местности, приравненных к районам Крайнего Севера, для остальных работников ежегодный основной отпуск составляет 28 календарных дня и дополнительный отпуск 16 календарных дня за работу в местности, приравненных к районам Крайнего Севера.

5.16. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

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

5.17. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

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

5.19. Работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до двенадцати лет, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. Статья 262.2.

Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, коллективным договором могут устанавливаться ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается. Статья 263.

5.20. 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.

5.21. Отпуск при работе по совместительству. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом.

5.22. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией, если иное не предусмотрено настоящим Кодексом.

5.23. Педагогические работники учреждения, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок предоставления которого определяется Министерством образования и науки Российской Федерации.

5.24. Работодатель обязуется в соответствии с законодательством предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда. (Приложение № 2. Перечень должностей работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями труда).

5.25. В соответствии со ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем (директору школы) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

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

отпуском.

5.27. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются (ст.120 ТК РФ).

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

Работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2,3,4 степени вредности или опасным условиям труда, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью не менее 7 календарных дней.

Порядок и условия предоставления дополнительных оплачиваемых отпусков определяются правилами внутреннего трудового распорядка по согласованию с представителем трудового собрания.

5.29. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

5.30. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

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

5.32. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 календарный день;

рождения ребенка в семье – до 5 календарных дней;

бракосочетания детей работников – до 5 календарных дней; бракосочетания работника – до 5 календарных дней;

похорон близких родственников – до 5 календарных дней;

родителям, воспитывающим детей в возрасте до 14 лет, работнику, имеющим ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней; - в связи с переездом на новое место жительства – до 5 календарных дней; - для проводов детей на военную службу — 2 календарных дня.

тяжелого заболевания близкого родственника – 3 календарных дня;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

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

работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.33. Периоды, которые не включаются в стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск:

- время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьёй 76 Трудового кодекса РФ;

- время отпусков по уходу за ребёнком до достижения им трёх лет. Исключение: если сотрудник одновременно находился в отпуске по уходу и работал на условиях неполного дня.

- время отпусков без сохранения заработной платы, которые были предоставлены работнику по его просьбе и если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года.

5.34. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья,

имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы и среднего заработка с предоставлением справки медицинских организаций в день (дни) освобождения от работы.

5.35. Время перерыва для отдыха и питания.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время одновременно с обучающимися, в том числе в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

VI. Оплата и нормирование труда

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе принятой в регионе Положением о системе оплаты труда работников муниципальных образовательных учреждений муниципального образования «Коношский муниципальный район», утвержденного постановлением администрации муниципального образования «Коношский муниципальный район» от 29.06.2015 № 440; законодательством Архангельской области, Положением о системе оплаты труда работников Учреждения.

6.2. Система оплаты труда работников Учреждения включает:

- должностные оклады (ставки) для должностей руководителей, специалистов;
- ставки заработной платы для профессий рабочих;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера

В целях поощрения Работников за выполненную работу, в соответствии с Положением о выплатах стимулирующего характера работников Работникам могут быть установлены следующие выплаты:

- выплата за качество выполняемых работ;
- выплата за интенсивность и высокие результаты работы;
- премиальные выплаты по итогам работы.

Выплата стимулирующего характера за качество выполняемых работ, выплата за интенсивность и высокие результаты работы, премиальные выплаты по итогам работы устанавливаются комиссией Учреждения в соответствии с Положением оплаты труда работников в пределах бюджетных средств.

6.3. Изменение оплаты труда производится:

- при изменении величины минимальных окладов Правительством Архангельской области;
- при присвоении квалификационной категории — со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- классов водителей осуществляется по итогам собрания работников,
- при присвоении почетного звания — со дня присвоения и других установленных законом случаев.

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

6.5. Заработная плата работников муниципального учреждения максимальным размером не ограничивается.

6.6. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы в Архангельской области.

6.7. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.

6.8. Для работников выплаты заработной платы производятся: - за первую половину месяца 27 числа; - окончательный расчет за месяц 17 числа.

6.9. Работодатель учитывает при ее расчете фактически отработанное сотрудником время на основании табелей учета рабочего времени.

6.10. Работник сам решает, как ему удобней их получить, в каком банке и на какой лицевой счет. При этом, работник вправе изменить банковскую организацию, известив об этом работодателя всего лишь за 5 дней, до дня, предшествующего перечислению заработной платы. Бухгалтерия, в свою очередь, обязана перечислить заработную плату работника именно на тот счет, который указал работник в своем заявлении.

6.11. При увольнении – в день выдачи трудовой книжки и других документов, подтверждающих работу в образовательном учреждении. При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период; размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику; - размеров и оснований произведенных удержаний; - общей денежной суммы, подлежащей выплате.

6.12. Работодатель обязан проводить индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты работникам несет работодатель.

6.14. При выполнении работ в условиях труда, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, выходные и нерабочие праздничные дни, при совмещении профессий и других), работнику производить соответствующие доплаты.

6.15. Производить доплату, которая устанавливается по соглашению, за совмещение должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника работнику, выполняющему у одного и того же работодателя наряду со своей основной работой, обусловленной трудовым договором, дополнительную работу по другой должности или исполняющему обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы в размере согласно статьи 152 ТК РФ.

6.16. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы утверждаются штатным расписанием, тарификационными списками педагогических работников. Знакомить работников с штатным расписанием, тарификацией, учебной нагрузкой по итогам тарификации под роспись.

6.17. Размеры должностных окладов специалистов, обслуживающего персонала учреждения в соответствии с трудовым законодательством, штатным расписанием, трудовыми договорами, Положением об оплате труда работников МБОУ ДО СШ «ЦСП».

6.18. Выплаты стимулирующего, компенсационного характера осуществляются в соответствии с трудовым законодательством, тарификационными списками, трудовыми договорами, Положением об оплате труда работников МБОУ ДО СШ «ЦСП».

6.19. Система стимулирующих выплат работникам включает в себя поощрительные выплаты по результатам труда (премии и иные выплаты) за определенный период.

6.20. Основными критериями, влияющими на размер стимулирующих выплат педагогических работников являются критерии, которые определяют качество выполняемых работ – выполнение муниципального задания и оценки эффективности деятельности учреждения.

6.21. Для определения оценки эффективности результативности педагогических работников и качества выполняемой работы работников в учреждении - создается комиссия из состава руководителя и собрания работников.

6.22. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя. Время простоя по вине работника не оплачивается.

6.23. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка в порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации (статья 262 ТК. РФ).

6.24. Работодатель обязуется:

- Предупреждать работников об изменении норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст.162 ТК РФ.
- Утверждать штатное расписание, тарификацию, учебную нагрузку по итогам тарификации под роспись.
- Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 157 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).
- В случае закрытия или приостановки работы учреждения не по вине работников, выплачивать работникам среднюю заработную плату за весь период простоя.
- 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.

6.25. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.26. Молодым квалифицированным специалистам выпускникам вузов, колледжей, училищ, прибывшим на работу, выплачивается единовременное пособие в размере трех должностных окладов и в первые пять лет работы ежемесячные выплаты в размере 25% основного оклада работника.

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

6.28. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация (со ст.236 ТК РФ) в размере не ниже одного процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

6.29. При получении заработной платы, работодатель обязан предоставить всем работникам расчетный листок по начислению и выплате зарплаты, где у каждого работники указаны составные части заработной платы, причитающиеся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащих выплате.

6.30. Для расчета средней заработной платы учитываются все выплаты, применяемые в Учреждении, независимо от источников этих выплат. При любом режиме работы расчет средней заработной платы производится исходя из фактически начисленной Работнику заработной платы и фактически отработанного времени за 12 месяцев, предшествующих моменту выплаты. Определение среднемесячной заработной платы осуществляется в соответствии с «Положением об особенностях порядка исчисления заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24 декабря 2007 года №922».

6.31. Работодатель выплачивает материальную помощь работникам в связи с предоставлением ежегодного оплачиваемого отпуска в размере 1 должностного оклада по заявлению работника. Материальная помощь не носит стимулирующий или компенсационный характер и не считается элементом оплаты труда. Её основная цель – создание необходимых материальных условий для решения возникших у работника проблем.

Оказание материальной помощи производится только основным работникам. Работникам по внешнему совместительству материальная помощь не оказывается.

VII. Социальные гарантии и льготы

Стороны пришли к соглашению о том, что:

Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих случаях:

при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);

- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);

- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

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

Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Социальный фонд РФ, Фонд медицинского страхования РФ.

Сохранять педагогическим работникам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:

при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;

при выходе на работу после нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации»;

в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года.

Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

В соответствии с постановлением Правительства Архангельской области «О реализации на территории Архангельской области мер по оказанию социальной поддержки педагогическим работникам образовательных учреждений, расположенных в сельской местности, рабочих поселках (поселках городского типа)», возмещать педагогическим работникам организации расходы по оплате коммунальных услуг.

Работники Учреждения, занятые на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеют право на получение надбавки в соответствии со ст.147 Трудового кодекса РФ и на основании результатов специальной оценки условий труда.

Обеспечивать безопасные условия труда на каждом рабочем месте.

Проводить обучение и инструктаж работников, проверку их знаний по технике безопасности и охране труда.

Обеспечивать работников в соответствии с действующими санитарными нормами и правилами санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, содержать их в надлежащем состоянии.

Производить работникам, утратившим трудоспособность в связи с травмой (профзаболеванием), а также семьям, потерявшим кормильца, возмещение вреда в соответствии с действующим законодательством.

Работодатель освобождается от возмещения вреда, причиненного здоровью работника, если докажет свою полную невиновность. Если грубая неосторожность потерпевшего содействовала возникновению или увеличению вреда, то, в зависимости от степени вины потерпевшего, размер возмещения уменьшается.

Не производить выплаты по возмещению морального вреда, вреда здоровью в случае нахождения пострадавшего в состоянии алкогольного, токсического или наркотического опьянения.

- Создать необходимые условия для удовлетворения культурно - духовных запросов Работников, массового приобщения Работников к здоровому образу жизни, организации культурно-массовой и спортивно- оздоровительной работы.
- Предоставляет отпуск по уходу за ребёнком в возрасте до 3-х лет с частичной оплатой из средств социального страхования до достижения ребёнком возраста 1,5 лет.
- Предоставляет транспортное средство (автобус), принадлежащее образовательному учреждению, работникам образовательного учреждения в случае похорон, свадеб.
- Предоставляет сотрудникам предпенсионного возраста ежегодно оплачиваемые два дня для прохождения бесплатной диспансеризации (Федеральный закон от 03.10.2018 № 353 – ФЗ).
- Предоставляет преимущественное право на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации работников предпенсионного возраста (ст.179 ТК РФ).
- Работникам предоставляется отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем и другими членами семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д.) до трех месяцев с сохранением места работы, без сохранения заработной платы.
- Отпуск по уходу за нетрудоспособным родителем и другими членами семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д.) предоставляется на основании:
- заявления работника о предоставлении отпуска по уходу за нетрудоспособным родителем и другими членами семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д.);
 - справки медицинского учреждения о том, что пациент (родитель и другие члены семьи (детьми, мужьями/женами, братьями, сестрами и т.д.) нуждается в уходе;
 - документа, подтверждающего родство (копия свидетельства о рождении сына/дочери, копия свидетельства о браке (при смене имени/фамилии при регистрации брака) или свидетельство о смене имени/фамилии по собственному желанию).
- Обеспечить работникам образовательной организации, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации» следующие гарантии:
- Приостановление действия трудовых договоров на период прохождения работниками военной службы или оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.
- Единовременная денежная выплата и другие выплаты производятся в соответствии с действующим законодательством.

VIII. Охрана труда и здоровья

8.1. Работодатель обязуется:

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).

8.2. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством.

8.3. Провести в учреждении процедуру специальной остановки условий труда и по ее результатам осуществлять работы по охране труда.

8.4. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов собрания работников и комиссии по охране труда.

8.5. Проводить со всеми поступающими на работу обучение и инструктаж (по разработанным инструкциям) по охране труда, периодическую проверку знаний охраны труда.

8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с законодательством.

- 8.1. Предусматривать средства на мероприятия по охране труда.
 - 8.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а 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.
- 8.3. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.
 - 8.4. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.
 - 8.5. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).
 - 8.6. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
 - 8.7. 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.
 - 8.8. 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. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом (ст. 212 ТК РФ).
 - 8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
 - 8.10. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены Собрания работников.
 - 8.11. 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.
 - 8.12. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- Работникам предоставляется один день для проведения вакцинации и один день для прохождения медицинского осмотра, связанного с проведением вакцинации с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Работник освобождается от работы для прохождения вакцинации на основании его письменного заявления, представленного не позднее, чем за один рабочий день, при этом день (дни) освобождения от работы согласовываются с работодателем. Работники предоставляют работодателю копию сертификата профилактической прививки или иные справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение вакцинации или медотвода в течение 30 календарных дней.
- 8.13. Установить перечень мер материального и нематериального стимулирования работников за здоровый образ жизни, таких как:
 - торжественное награждение победителей и призеров спортивно - массовых

мероприятий почетными грамотами (дипломами), знаками организаторов спортивно- массовых мероприятий и т.п.;

освещение спортивных соревнований и их победителей (призеров) в средствах массовой информации, в том числе местных и ведомственных;

приобретение за счет средств учреждения или на паритетных началах с профсоюзной дополнительное поощрение (премирование) работников

- за сдачу норм ГТО – 2 дня к отпуску;

дополнительное поощрение (премирование) работников - за отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности (за исключением случаев ухода за больным членом семьи, в том числе за больным ребенком, ухода за ребенком в возрасте до 3 лет или ребенком - инвалидом в возрасте до 18 лет, протезирование, осуществляемого в рамках оказания медицинской помощи в стационарных условиях протезноортопедической организации, карантина, а также случаев нетрудоспособности, связанной с полученными травмами, трудовым увечьем или профессиональным заболеванием) – 3 дня к отпуску.

Применение указанных мер поощрения могут быть осуществлены при наличии финансовой возможности.

8.14. Пожарная безопасность.

Работодатель обязуется проводить комплекс мероприятий по противопожарной безопасности в соответствии с Правилами противопожарного режима в Российской Федерации.

8.15. При приеме на работу инвалида или в случае признания Работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или реалибитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.16. Обязательное социальное страхование Работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Работодатель имеет право:

Вносить предложения по обеспечению пожарной безопасности объектов организации; проводить работы по установлению причин и обстоятельств пожаров;

устанавливать меры поощрения обеспечения работниками пожарной безопасности

получать информацию по вопросам пожарной безопасности, в том числе в установленном порядке, от органов управления и подразделений пожарной охраны;

требовать от работников выполнение требований противопожарной безопасности.

Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, условия настоящего Договора;
- обеспечить Работникам оплату труда, безопасные условия труда и социальные гарантии, предусмотренные трудовым законодательством, а также настоящим Договором;
- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
- разрабатывать и осуществлять меры по обеспечению пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности, согласно утвержденных инструкций по пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использование не по назначению;
- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров, установлении причин и условий их возникновения и развития, а также при выявлении лиц, виновных при нарушении требований пожарной безопасности и возникновении пожаров;
- предоставлять в установленном порядке при тушении пожаров необходимые силы и средства; обеспечивать беспрепятственный доступ должностным лицам пожарной охраны при осуществлении ими своих служебных обязанностей;

- предоставлять по требованию должностных лиц государственного пожарного надзора сведения и документы о состоянии пожарной безопасности, о происшедших на их территории пожарах и их последствиях;

- незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов;

содействовать деятельности добровольных пожарных дружин.

Работодатель осуществляет непосредственное руководство системой пожарной безопасности в пределах своей компетенции и несёт персональную ответственность за соблюдение требований пожарной безопасности.

Работодатель несет ответственность за организацию и своевременность обучения в области пожарной безопасности и проверку знаний правил пожарной безопасности Работников, по организации обучения пожарно-техническому минимуму в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

- Работодатель обязуется при проведении мероприятий в связи с сокращением численности или штата работников, обеспечивать строгое исполнение требований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и законом «О занятости населения в Российской Федерации».

- осуществлять пенсионное обеспечение в соответствии с Федеральным законом № 27-ФЗ от 01.04.1996.

Работники обязуются:

- соблюдать требования пожарной безопасности;

- бережно относиться к первичным средствам пожаротушения;

- при обнаружении пожаров немедленно уведомлять о них непосредственного руководителя и пожарную охрану;

- до прибытия пожарной охраны принимать посильные меры по спасению людей, имущества и тушению пожаров;

- оказывать содействие пожарной охране при тушении пожаров;

- бережно относиться к имуществу учреждения;

- сообщать работодателю сведения об изменении своих персональных данных;

- добросовестно, качественно и в срок исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами, своевременно и качественно выполнять приказы работодателя;

- соблюдать трудовую дисциплину в строгом соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, с должностными инструкциями, инструкциями по охране труда и иными локальными нормативными актами Учреждения;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, незамедлительно сообщать Работодателю и/или непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других Работников;

- соблюдать чистоту в подразделениях и на территории Учреждения;

- соблюдать установленные в Учреждении требования Кодекса этики и нести ответственность за свое этическое поведение;

- соблюдать установленные в Учреждении требования по защите персональных данных Работников;

- соблюдать и выполнять локальные нормативные акты Работодателя;

- исполнять условия настоящего Коллективного договора.

Обязательства Собрании работников МБОУ ДО СШ «ЦСП»:

Представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

Принимать участие в аттестации работников образовательной организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии образовательной организации.

Х. Разрешение трудовых споров

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров»

XI. Контроль за выполнением коллективного договора.

11.1. Ответственность сторон коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.2. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

11.4. 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. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Продлить действие коллективного договора можно, но не более чем на три года. Продление осуществляется путем подписания дополнительного соглашения между сторонами, которое является приложением к ранее заключенному договору. Продляется срок действия договора в том же порядке, в котором он заключался (в ходе переговоров между сторонами).

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

Подписи сторон:

От работодателя:
Директор МБОУ ДО СШ «ЦСП»
А.А. Коновалов

« 20 »



От Собрания работников
Председатель Собрания работников
Т.П. Ветошкина

« 01 » февраля 20 23

Всего пронумеровано,
прошнуровано, скреплено
печатью

листов

« 01 » февраля 20 23

Директор
Коновалов А.А.



Подписи сторон:

От работодателя:

Директор МБОУ ДО СШ «ЦСП»

_____ А.А. Коновалов

« _____ » _____ 20 _____

От Собрании работников

Председатель Собрании работников

_____ Т.П. Ветошкина

« _____ » _____ 20 _____

