

от работодателя:

от работников:

директор МКУ ДО «ДЮСШ №3»

Представитель трудового  
коллектива

С.М. Кудинов

В.Н. Гриднева

«31» октября 2022г.

«31» октября 2022г.



# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального казенного учреждения  
дополнительного образования «Детско –  
юношеская спортивная школа №3»

НА 2023-2025 г.

## 1. Общие положения.

Настоящий Коллективный договор муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №3» (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим трудовые, социально-экономические и профессиональные отношения в муниципальном казенном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа №3» (далее – МКУ ДО №ДЮСШ №3», Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Сторонами Договора являются:

- Учреждение, в лице директора Кудинова Сергея Михайловича, действующий на основании Устава Учреждения и именуемый в дальнейшем Работодатель;
- Работники Учреждения, в лице уполномоченного в установленном законом порядке их представителя Гридневой Веры Николаевны – тренера преподавателя отделения «Игровые виды спорта».

1.2. Предметом Договора являются социально-трудовые права всех работников, затрагивающие условия труда и его оплату, социальное и жилищно-бытовое обслуживание работников учреждения, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем. В настоящем Договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников учреждения.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны поддерживают обязанность исполнения условий настоящего Договора.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

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

1.7. При реорганизации и ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения реорганизации и ликвидации.

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

1.9. При принятии решений о передаче в аренду зданий, помещений, сооружений, оборудования, находящихся в оперативном управлении учреждения, учитывается мнение коллектива работников, не допускается ухудшение условий труда и бытовых нужд работников, связанных с исполнением ими трудовых обязанностей.

## 2. Трудовые отношения. Обеспечение занятости

2.1. Трудовые отношения в Учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Законом «Об образовании в Российской Федерации», Законом «О физической культуре и спорте в РФ», Уставом Учреждения, иными действующими правовыми актами.

2.2. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на срок не более 5 лет, а также на время выполнения определенной работы. Трудовой договор для выполнения работы, которая носит непрерывный характер, заключается на неопределенный срок.

Работодатель вправе издать на основании заключенного трудового договора приказ (распоряжение) о приеме на работу. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

2.3. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 Трудового Кодекса РФ.

2.4. Прием на работу специалистов, в установленных действующим законодательством случаях, может производиться на конкурсной основе.

2.5. 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 содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевыми тарифными, региональными, территориальными соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.6. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить (под роспись) работника со следующими документами:

Уставом организации, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностной инструкцией, настоящим Договором, правилами техники безопасности, организацией труда и его оплатой, с Профессиональными стандартами по утвержденным профессиям, с Положением о стимулирующих выплатах и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

В трудовом договоре с педагогическим работником в обязательном порядке оговаривается объем его учебной нагрузки.

Порядок ее определения регулируется приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

В соответствии с пунктом 1.5 Порядка определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22.12.2014 г. №1601, объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), не может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, занимающихся групп.

2.8. Все вопросы, связанные с изменениями структуры учреждения, сокращением численности и штата, реорганизацией рассматриваются предварительно работодателем с участием Управления по культуре, молодежной политике, физической культуре и спорту МО город Ефремов и уполномоченным представителем трудового коллектива.

2.9. В отношении работников предпенсионного возраста работодатель обязан исполнять текущее законодательство при изменении существенных условий труда или увольнении.

2.10. Лицам, получившим уведомление по пунктам 1 и 2 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не более одного дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.11. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить квалификацию или обучение (переобучение). Стороны совместно определяют формы дополнительного профессионального образования работников по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

2.12. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно в соответствии с трудовым законодательством.

На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, с учетом особенностей, установленных главой 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.13. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара,

наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно или на определенный период переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев).

2.14. Работодатель с учетом мнения представительного органа работников Учреждения принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу в соответствии со ст. 312.9 Трудового кодекса Российской Федерации.

При временном переводе работника на дистанционную работу по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным вышеуказанной статьей, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

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

### **3. Права и обязанности работодателя**

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных законодательством;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, требований охраны труда;
- принимать локальные нормативные акты;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- иные права, установленные ТК РФ, иными федеральными законами.

3.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **3.3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- обеспечивать направление педагогических и иных работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

3.3.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

### **3.3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

Работодатель обязуется:

- организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- обеспечивать направление педагогических и иных работников для получения дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки не реже одного раза в три года с отрывом от основной работы при условии полного возмещения им командировочных расходов, как это установлено трудовым законодательством.

3.3.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее - независимая оценка квалификации), с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.ст. 173-177 ТК РФ.

3.3.4. Организовывать проведение аттестации педагогических и иных работников.

3.4. Стороны совместно определяют формы дополнительного профессионального образования работников по профилю педагогической и иной деятельности не реже чем один раз в три года.

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

Работодатель обязуется:

- Уведомлять работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий (ст. 180 ТК РФ).

Стороны договорились, что:

3.5.1. 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 (которым осталось не более пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.5.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право, в течение 1 года приема на работу при появлении вакансий.

3.5.3. 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.

3.5.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на



работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

3.5.5. Работодатель обеспечивает:

- гарантии выпускникам профессиональных образовательных организаций от увольнения в связи с сокращением штата работников в первые два года после обучения;
- недопущение одновременного в течение года увольнения работников – членов одной семьи по сокращению численности или штата при планируемых мероприятиях по сокращению штата;
- возможность оказания материальной помощи работникам при увольнении по основаниям, связанным с реорганизацией, сокращением штата организации.

#### 4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В Учреждении устанавливаются пятидневная рабочая неделя для административного персонала, сторожа, гардеробщицы, и уборщицы служебных помещений работают согласно утвержденному Работодателем графику, тренеры – преподаватели исполняют свои обязанности согласно учебному расписанию при шестидневной рабочей неделе.

4.1.1. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у того же работодателя (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя (внешнее совместительство).

4.1.2. 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). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.1.3. При составлении расписаний занятий учреждение обязано исключить нерациональные затраты времени работников, ведущих тренерскую работу, с тем чтобы не нарушалась их непрерывная последовательность и не образовывались длительные перерывы между каждым занятием, которые для них рабочим временем не являются в отличие от коротких перерывов (перемен), установленных для обучающихся.

4.1.4. Длительные перерывы между занятиями при составлении расписания допускаются только по письменному заявлению работников, ведущих преподавательскую работу. Порядок их компенсации осуществляется по согласованию с представительным органом работников в соответствии с Договором.

4.1.5. Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с письменного согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы, а при предоставлении дней отпуска в другое время средний заработок для их оплаты определяется в установленном порядке.

4.1.6. По соглашению сторон трудового договора денежные суммы, причитающиеся на часть неиспользованного отпуска, превышающую 28 календарных дней, могут быть предоставлены в виде компенсации за неиспользованный отпуск, что закрепляется в Договоре.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников не более 36 часов в неделю. Продолжительность времени отдыха и питания – 30 минут (часть 1 статьи 108 ТК РФ) для всех работников учреждения.

Начало и окончание рабочего дня, специфика работы административного персонала, педагогических работников и технического персонала учреждения регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка.

В дни проведения спортивных соревнований и иных массовых мероприятий начало рабочего дня технического и иного персонала может быть изменено в соответствии с локальным нормативным актом (приказом).

4.3. Общими выходными днями считаются суббота и воскресенье, а для работающих по графику и расписанию выходные дни представляются в соответствии с графиком работы или расписанием занятий.

4.4. В соответствии со статьей 151 Трудового кодекса РФ При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

Работник имеет право досрочно отказаться от выполнения дополнительной работы, а работодатель - досрочно отменить поручение о ее выполнении, предупредив об этом другую сторону в письменной форме не позднее чем за три рабочих дня.

4.5. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере.

4.6. Накануне праздничных нерабочих дней, продолжительность рабочего времени сокращают на один час, как при пятидневной, так и шестидневной рабочей неделе.

4.7. Работникам предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск сроком не менее 28 календарных дней, всем педагогическим работникам Учреждения устанавливается очередной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 (56) календарных дней (постановление правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

4.7.1. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

Правила и условия предоставления педагогическим работникам длительного отпуска сроком до одного года определяется в порядке, установленном приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 23.05.2016 № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

4.7.2. Стороны признают, что продолжительность длительного отпуска, очередность его предоставления, разделение его на части, продление на основании листка нетрудоспособности в период нахождения в длительном отпуске, присоединение длительного отпуска к ежегодному основному оплачиваемому отпуску, предоставление длительного отпуска, работающим по совместительству, оплата за счет средств, полученных Учреждением от приносящей доход деятельности, и другие вопросы определяются локальным актом Учреждения, принятым по согласованию с представительным органом работников.

4.8. В соответствии со ст. 185.1 ТК РФ работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в п 4.9 при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.9. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

4.10. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.128 ТК РФ по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака работника или его детей, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- работникам в случае проводов сына в армию – 2 дня;
- в других случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо Договором.

В частности, в соответствии со ст. 263 ТК РФ 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, устанавливаются 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.

4.11. График ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем за две недели до наступления календарного года по согласованию с представительным органом работников Учреждения, и доводится до всех работников под роспись.

## **5. Оплата труда.**

### **Гарантийные и компенсационные выплаты**

5.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством, системой оплаты труда, установленной

нормативными правовыми актами администрации муниципального образования город Ефремов, локальными актами муниципального казенного учреждения дополнительного образования «Детско-юношеская спортивная школа № 3».

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Работникам Учреждения, в том числе руководителю, заместителям руководителя в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников Учреждения, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год, может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании работнику Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает руководитель Учреждения в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Решение об оказании руководителю Учреждения материальной помощи и ее конкретных размерах принимает работодатель в порядке, предусмотренном трудовым законодательством на основании письменного заявления руководителя.

5.2. При совмещении профессий (должностей), выполнении работ с меньшей численностью персонала, выполнении обязанностей временно отсутствующих работников производится доплата к ставкам (должностным окладам, окладам).

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 60.2 ТК РФ), но не менее 20% ставки (должностного оклада, оклада), принятым по согласованию с представительным органом работников Учреждения.

Размеры и порядок использования полученных и оставшихся в распоряжении учреждения средств, полученных от приносящей доход деятельности (в том числе направляемых на оплату труда работников учреждения) определяются согласно локального акта учреждения.

5.4. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

5.5. Перечень нарушений, которые могут повлечь изменения стимулирующих выплат регулируется трудовым договором с работником, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

5.6. Заработная плата выплачивается работникам Учреждения в установленные сроки:

- выплата за первую половину месяца (аванс) - 20 числа текущего месяца;
- выплата за вторую половину месяца (окончательный расчет) - 5 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

5.7. Оплата труда работников, привлекаемых к работе в выходные и праздничные дни, осуществляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.8. Оплата труда работников, работающих по - совместительству, осуществляется в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ.

5.9. Стороны договорились, что работодатель обеспечивает:

- ежегодную индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации и правительством Тульской области;

- доплату низкооплачиваемым категориям работников до уровня, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Тульской области;

- повышение оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда в установленном размере:

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны вредными условиями труда (3 класс) выплаты устанавливаются в зависимости от подкласса в процентах от должностного оклада (оклада) в следующих размерах:

5% за работу во вредных условиях труда класса 3.1;

10% за работу во вредных условиях труда класса 3.2;

12% за работу во вредных условиях труда класса 3.3;

15% за работу во вредных условиях труда класса 3.4.

Если по результатам специальной оценки условий труда условия труда признаны опасными условиями труда (4 класс) размер выплаты составляет 17% от должностного оклада (оклада).

- и за работу в ночное время в размере 50% должностного оклада (оклада), ставки, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время;

- оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере;

- оплату за сверхурочную работу (за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном), в т.ч. за переработку рабочего времени тренеров-преподавателей и иных работников в оздоровительных лагерях, осуществляемую за пределами рабочего времени, установленного графиками работ;

- сохранение заработной платы в полном размере за работниками, участвующими в забастовках ввиду невыполнения соглашений и коллективных договоров, по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату) при условии выполнения в муниципальной образовательной организации минимума необходимых работ (услуг);

- установление размера денежной компенсации в случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику в соответствии

со ст. 236 ТК РФ в размере одна сто пятидесятая действующей в это время и увеличенной на 1 пункт ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от невыплаченной в срок суммы, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно;

- сохранение заработной платы в полном размере в период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;
- выплату заработной платы при временной дистанционной (удаленной) работе в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.
- установление компенсационных выплат работникам – наставникам молодых педагогов за дополнительную работу, не входящую в должностные обязанности работника.

(Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления, устанавливаются в соответствии с локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.)

- сохранение за работником в полном объеме заработной платы:
- на период приостановления работы в случае задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя;
- на период вынужденного прогула по вине работодателя;
- на время приостановления деятельности учреждения вследствие нарушения законодательства об охране труда не по вине работника.

5.10. В целях поощрения работников (за исключением руководителей) за выполненную работу в организации устанавливаются следующие стимулирующие выплаты:

- премия по итогам работы;
- премия за качество выполняемой работы;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Выплаты стимулирующего характера, их виды, размеры и условия их осуществления устанавливаются в соответствии с Договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Решение об установлении выплат стимулирующего характера принимает руководитель Учреждения (директор школы) с учетом решения комиссии по установлению доплат и надбавок, выплат стимулирующего характера (далее – Комиссия).

Состав Комиссии утверждается приказом руководителя Учреждения.

Установление выплат стимулирующего характера работникам осуществляется в пределах бюджетных ассигнований, предусмотренных на оплату труда работников, а также за счет средств от приносящей доход деятельности, направляемых на оплату труда работников, на текущий финансовый год. Стимулирующие выплаты определяются работникам за

фактически отработанное время и могут определяться как в процентах, так и в абсолютном размере.

5.11. Премияльные выплаты по итогам работы выплачиваются с целью поощрения работников за общие результаты труда по итогам работы за установленный период.

При назначении следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде (отсутствие замечаний со стороны руководителей);
- достижение и превышение плановых и нормативных показателей работы;
- своевременность и полноту подготовки отчетности.

5.12. Выплаты за качество выполняемых работ устанавливаются работникам при:

- соблюдении регламентов, стандартов, технологий, требований к выполнению работ (услуг), предусмотренных должностными обязанностями;
- соблюдении установленных сроков выполнения работ/оказания услуг;
- отсутствии обоснованных жалоб со стороны потребителей услуг;
- качественной подготовке и проведении мероприятий, связанных с уставной деятельностью организации.

5.13. Выплаты за интенсивность и высокие результаты работы устанавливаются работникам за:

- интенсивность и напряженность работы (количество проведенных исследований, мероприятий и пр.);
- обеспечение безаварийной, безотказной и бесперебойной работы всех служб организации;
- организацию и проведение мероприятий, направленных на повышение авторитета организации;
- непосредственное участие в реализации национальных проектов.

5.14. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу, ставке может быть установлен руководителем Организации в отношении конкретного работника в соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, принятым по согласованию с представительным органом работников.

Установление персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке работникам образования Организации не носит обязательный характер.

Выплаты по персональному повышающему коэффициенту к должностному окладу, ставке носят стимулирующий характер.

Размер персонального повышающего коэффициента к должностному окладу, ставке – до 3,0.

5.13. В соответствии с действующим трудовым законодательством работодатель устанавливает компенсационные выплаты работникам в соответствии с положением о порядке установления выплат компенсационного характера в организации.



5.14. Работодатель обеспечивает проведение мероприятий по добровольному пенсионному обеспечению застрахованных лиц. Работодатель организует представление в территориальные органы Отделения Пенсионного фонда РФ по Тульской области списков работников, уходящих на пенсию в ближайшие 2 года, и полный пакет документов, необходимых для назначения пенсии работнику, за 6 месяцев до возникновения у него права на трудовую пенсию.

## **6. Охрана труда и техника безопасности**

6.1. В соответствии с Федеральным законом «Об основах охраны труда в РФ» и необходимостью создания нормальных условий для работы работодатель обеспечивает здоровые и безопасные условия труда, обеспечивает обучение технике безопасности, разрабатывает и применяет инструкции по технике безопасности, проводит проверку знаний техники безопасности, проводит в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществляет работу по охране и безопасности труда.

6.2. В соответствии с текущим законодательством работодатель обеспечивает ежегодный медицинский осмотр работникам Учреждения в сроки, предусмотренные нормативными документами.

Работодатель не допускает работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.3. Стороны договорились, что работодатель обязуется осуществлять учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве, вести их учет в соответствии с действующим законодательством.

6.4. Работодатель способствует организации лечебно-профилактических, физкультурно-оздоровительных мероприятий, физкультурных и спортивных мероприятий, в том числе мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», а также по организации отдыха работников, укреплению их здоровья.

6.5. Работники при прохождении вакцинации (ревакцинации) против коронавирусной инфекции (COVID-19) имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы.

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

Оплачиваемые дни отдыха предоставляются в день (дни) вакцинации (ревакцинации) и (или) на следующий день (дни) после вакцинации (ревакцинации).

Два оплачиваемых дня отдыха предоставляются независимо от типа вакцины (однокомпонентная или двухкомпонентная).

Работник обязан предоставлять работодателю сертификат о профилактических прививках против новой коронавирусной инфекции (COVID-19) установленной формы или справку медицинской организации, подтверждающие прохождение им вакцинации (ревакцинации).

6.6. Стороны совместно добиваются финансирования мероприятий по охране труда, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучения по охране труда, медицинских осмотров работников в размере не менее 2,0 процентов от фонда оплаты труда и не менее 0,7 процента от суммы эксплуатационных расходов на содержание организации.

## **7. Гарантии в области молодежной политики**

7.1. Работодатель обеспечивает исполнение обязательств отраслевого территориального соглашения, в том числе:

- установление стимулирующих выплат молодым специалистам в первые 5 лет работы по критериям оценки результатов их работы, определенных учреждением;
- выплату за счет средств местного бюджета единовременного пособия выпускникам образовательных учреждений среднего профессионального и высшего профессионального образования (молодым специалистам) при поступлении на работу в учреждение – в размере 5000 (пять тысяч) рублей.
- выплату единовременного пособия молодым специалистам, поступившим на работу учреждение, в размере 5 должностных окладов;
- гарантии от увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации в первые два года работы после обучения для выпускников профессиональных образовательных организаций среднего и высшего образования;
- обеспечение гарантий и расширение прав молодежи на образование, труд, достойную заработную плату, участие в управлении производством, на отдых и досуг;
- материальную помощь молодым семьям, работающим в организации, при рождении ребенка и вступлении впервые в брак.

7.4. Стороны способствуют:

- обучению молодых педагогов основам трудового законодательства, вопросам охраны труда, предоставлению мер социальной поддержки педагогических работников;
- обобщению, распространению и использованию опыта лучших педагогов – наставников и оценку эффективности их работы;

- проведению мероприятий, пропагандирующих инновационный опыт работы молодых кадров.

### **8. Заключительные положения.**

8.1 Настоящий договор заключен сроком на 3 года, вступает в силу с 1 января 2023 года.

8.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия производиться только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном законом для его заключения.

8.3. Стороны договорились, что в период действия Договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по трудовым и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя – приостановления работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе принять к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины. Работодатель обязуется при соблюдении работником условий Договора не прибегать к преследованию за его активность в разрешении спорных вопросов.

8.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 30 календарных дней после его подписания.

8.5. Контроль за выполнением Договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

8.6. Работодатель и уполномоченные им лица за неисполнение Договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

---

Пронумеровано, прошнуровано и скреплено  
печатью 18 (восемнацать)

листов, шесть

директор МКУ ДО

«ДЮСШ №3»

Кудинов С.М.

