

Протокол №3
Принят на общем собрании
работников МАОУ ДО «ФСК «Планета
спорта»»:
« 22 » декабря 2025г.

Директор
МАОУ ДО «ФСК «Планета спорта»»:
/А.В.Любовников/
Председатель Совета трудового
коллектива:
/Ю.П.Чебунина/

« 22 » декабря 2025г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между
работниками и работодателем
МАОУ ДО «ФСК «Планета спорта»»
(на 2025-2028 годы)

Срок действия Коллективного договора 3 года



Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

Регистрационный номер № 22 от 24.12. 2025 г.

с.Бичура
2025г.

I. Общие положения

1. Сторонами настоящего коллективного договора Муниципального автономного образовательного Учреждения дополнительного образования «Физкультурно-спортивный комплекс «Планета спорта»» (далее по тексту - МАОУ ДО «ФСК «Планета спорта»») являются:

- Работники учреждения, (далее Совет трудового коллектива) представленные в лице председателя Совета трудового коллектива;

- Работодатель в лице директора МАОУ ДО «ФСК «Планета спорта»».

2. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение 3 лет.

3. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и связанные с ними экономические отношения, содержащие обязательства по установлению условий труда, оплаты труда, занятости и социальных гарантий, связанных с особенностями Муниципального Образовательного Учреждения.

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

5. Работники имеют право уполномочить Совет трудового коллектива представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.30; 31 ТК РФ).

6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора, должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 5 дней после его подписания.

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

7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения Трудового договора с руководителем учреждения.

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

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

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

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

12. В течении срока действия Коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

15. Настоящий договор вступает в силу с 22.12.2025г. по 22.12.2028г.

16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) Совета трудового коллектива:

а) правила внутреннего трудового распорядка;

- б) положение об оплате труда работников;
 - в) соглашение по охране труда;
 - г) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
 - д) перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
 - е) перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, для предоставления им ежегодно дополнительного оплачиваемого отпуска;
 - ж) положение о распределении стимулирующего фонда оплаты труда;
 - з) другие локальные нормативные акты.
17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Совет трудового коллектива:
- а) учет мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива;
 - б) консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - в) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
 - г) обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - д) участие в разработке и принятии Коллективного договора;
 - е) другие формы.

18. Работники берут на себя обязательства:

- своевременно, качественно и в полном объеме выполнять обязанности по Трудовому договору;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу среди работников, уважать права друг друга.

II. Трудовой договор

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. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3. Трудовой договор с работником образовательного учреждения заключается на неопределенный срок, за исключением случаев, предусмотренных в ч.1 ст. 59 ТК РФ.

4. При заключении Трудового договора с членом трудового коллектива учитывается мнение трудового коллектива образовательного учреждения в отношении его вида (*срочный или на неопределенный срок*) в порядке, предусмотренном ст.372 ТК РФ:

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;
- с лицами, заменяющими основного работника по определённой специальности, квалификации или должности;
- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;
- с пенсионерами по возрасту;

- с лицами, не имеющими стажа работы в определённой специальности, квалификации или должности.

5. В трудовом договоре оговариваются существенные условия Трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия Трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

6. Объем учебной нагрузки (тренерской работы) тренерам-преподавателям устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива. Объем учебной нагрузки тренера-преподавателя оговаривается в Трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения классов и учебной нагрузки в новом учебном году.

7. При установлении тренером, для которого данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется преемственность преподавания предметов в классах. В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров может быть разной в первом и втором учебных полугодиях. Объем учебной нагрузки тренеров больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

8. Учебная нагрузка тренерам, 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.

9. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется и возможна только с письменного согласия тренера-преподавателя, согласно утвержденному Графику проведения тренировочных занятий.

10. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в Трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

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

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя, либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

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

- возвращение на работу женщины, прервавший отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

11. По инициативе работодателя изменение существенных условий Трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организованных или технологических условий труда (изменение числа групп или

количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

В течение учебного года изменение существенных условий Трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О введении изменений существенных условий Трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

12. 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 и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

13. Прекращение Трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3. Работодатель обязуется:

а) Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников.

б) Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в пять лет.

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

г) 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, по возможности, 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).

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

е) Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

4. Организовать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Работодатель обязуется:

1. Уведомлять Совет трудового коллектива 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 проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

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

3. Увольнение по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) Совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

4. Стороны договорились, что:

а) Преимущественное право на оставление при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста (за три года до пенсии), работавшие в учреждении свыше 10 лет, одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет, родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет.

б) 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 или появлении вакансий.

в) 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.

V. Соблюдение режима труда и отдыха

Стороны пришли к соглашению о том, что:

1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения (по согласованию) Совета трудового коллектива, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

2. Для работников учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 36 часов (женщины) и 40 часов (мужчины) в неделю.

3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях

а) по соглашению между работником и работодателем;

б) по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка – инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи и в соответствии с медицинским заключением.

4. Составление расписания тренировок осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера, допускающего перерыв между занятиями. Тренерам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации, при недельной нагрузке 18 часов.

5. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие, праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 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 ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

6. В случаях, предусмотренных ст. 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.

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

8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул.

График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

Для педагогических работников в каникулярное время, не совпадающее с очередным отпуском, может быть с их согласия, установлен суммированный учет рабочего времени в пределах месяца.

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

10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков (50 календарных дней – административный персонал, педагогический персонал, 36 календарных дней – учебно-вспомогательный персонал, обслуживающий персонал) определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающей 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

11. Работодатель обязуется:

а) предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка - 2 дня (отцу)
- для проводов детей в армию - 3 дня
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня
- на похороны близких родственников - 3 дня
- если в течение года работник не воспользовался больничным листом - 3 дня
- в связи с 1 сентября – 1 день
- в связи с выпуском детей (выпускник детского сада, выпускник 9 класса, выпускник 11 класса) – 1 день.

б) предоставлять педагогическим работникам учреждения (тренерам-преподавателям), по их письменному заявлению, не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года с сохранением рабочего места;

12. Установить право супруги (супруга), бывших супруги (супруга) (при условии наличия совместных детей) гражданина, принимающего участие в специальной военной операции на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской и Херсонской областей и (или) контртеррористической операции на территориях Курской, Белгородской и Брянской областей (далее - специальная военная операция), имеющих ребёнка (детей) школьного возраста, на сокращение продолжительности рабочего дня на 1 час с сохранением заработной платы за полный рабочий день.

Право на сокращение продолжительности рабочего дня, предусмотренное настоящим пунктом, предоставляется также не вступавшим в повторный брак вдовам (вдовцам) граждан, погибших (умерших) вследствие участия в специальной военной операции, при условии наличия совместных детей дошкольного возраста.

Продолжительность рабочего дня сокращается работодателем на основании личного заявления работника, к которому прилагаются копии:

- документа, подтверждающего участие супруга (супруги), бывшего супруга (супруги) в специальной военной операции;
- свидетельства о заключении (расторжении) брака;
- свидетельства о рождении ребёнка (детей);
- Договора об образовании по образовательным программам дошкольного образования или Договора об оказании услуг по содержанию ребёнка и (или) присмотру или уходу за ребёнком;
- свидетельства (справки) о смерти (для вдов (вдовцов)).

13. Определить, что по желанию работников, являющихся супругами граждан, принимающих участие в специальной военной операции, ежегодный отпуск (часть ежегодного отпуска) предоставляется им в период нахождения в отпуске их супруга (супруги) – участника специальной военной операции независимо от утверждённого графика отпусков.

14. Общим выходным днём является воскресенье. Второй выходной день – суббота при пятидневной рабочей неделе.

VI. Оплата и нормирование труда

1. Оплата труда работников образовательного учреждения осуществляется в виде базовой и стимулирующей (для педагогических работников) части.

2. Распределять стимулирующую часть Фонда оплаты труда работников Учреждения решением комиссии в составе не менее трёх человек, назначенную приказом директора учреждения.

3. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе окладной системы работников организаций бюджетной сферы.

4. Должностные оклады работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, либо квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя:

а) оплату труда, исходя из должностных окладов, установленных в соответствии с разрядами окладной системы для учебно-вспомогательного и технического персонала школы;

б) стимулирующие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами учреждения.

6. Изменение разрядов оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

а) при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

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

7. На инструкторов, тренеров и других педагогических работников, выполняющих педагогическую работу без занятия штатной должности (включая тренеров из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

8. Работодатель обязуется:

а) Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы.

б) 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.

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

9. Заработная плата Работнику выплачивается два раза в месяц: за первую половину месяца не позднее 25 числа текущего месяца; за вторую половину месяца (окончательный расчёт за месяц) не позднее 10 числа следующего месяца за текущим. Заработная плата может перечисляться на банковский счёт Работника или, по выбору работника, наличные денежные средства получают им в кассе бухгалтерии. При выплате заработной платы работнику вручается расчётный листок установленной формы: - 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 произведенных удержаний;

- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

10. Выплата очередного отпуска должна производиться не позднее, чем за три дня до его начала.

11. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование работников, что фиксируется в локальных нормативных актах (приказах, положениях) учреждения.

12. В период отмены учебных занятий (образовательного процесса) для обучающихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся

рабочим временем педагогических и других работников образовательной организации, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

VII. Социальные гарантии, льготы и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

1. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
2. Выплачивает педагогическим работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.
3. Оплата труда педагогических и руководящих работников образовательного учреждения, установленная по ставке заработной платы (должностному окладу) в соответствии с присвоенной квалификационной категорией, действует со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
4. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных организаций, в период:
 - временной нетрудоспособности;
 - нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребёнком до 3-х лет;
 - при переходе в другую образовательную организацию в связи с сокращением численности или штата работников или ликвидации образовательной организации, иных периодов, препятствующих реализации права работников на аттестацию;
 - окончания командировки на работу по специальности за рубежом;
 - нахождения в длительном отпуске сроком до одного года в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Закона РФ «Об образовании в РФ»;
 - возобновления педагогической деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям по заявлению работника на срок не более одного года, сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории.
6. В случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной педагогическим работникам и руководителям образовательных учреждений, которым до назначения пенсии по старости осталось менее одного года, по заявлению работника сохраняется уровень оплаты труда по ранее имевшейся квалификационной категории на срок не более одного года.
7. Установленная квалификационная категория по должности тренера, тренера-преподавателя учитывается независимо от преподаваемого предмета (дисциплины, курса).
8. При переходе педагогического работника на другую должность, квалификационная категория по которой не установлена, при условии совпадения профиля работы, ему устанавливаются условия оплаты труда с учётом имеющейся квалификационной категории.

VIII. Охрана труда и здоровья

Работодатель обязуется:

1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить Соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.
2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения

(по согласованию) трудового коллектива, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательно порядке включать членов Совета трудового коллектива и комиссии по охране труда.

3. 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.

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

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).

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

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. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

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

11. Осуществлять совместно с Советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

12. Обеспечить прохождение периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

IX. Гарантии коллективной деятельности

Стороны договорились о том, что:

1. Совет трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

2. Работодатель принимает решения с учетом мнения Совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

3. Работодатель обязан предоставить Совету трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

4. Работодатель представляет Совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

5. Работодатель с учетом мнения Совета трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

а) привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ)

б) разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ)

в) запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ)

г) очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ)

д) массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ)

- е) утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ)
- ж) создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ)
- з) составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ)
- и) применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194, ТК РФ)
- к) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ)
- л) установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Х. Обязательства Совета трудового коллектива

Совет трудового коллектива обязуется:

1. Представлять и защищать права и интересы работников учреждения по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.
2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего фонда.
4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).
6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий Коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ)
7. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.
8. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.
9. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.
10. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.
11. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

XI. Контроль за выполнением Коллективного договора.

Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение семи дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора.

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

4. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

5. 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.

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

7. Настоящий Коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

XII. Доплаты

1. Выдвигать на соискание премии лучших работников учреждения по, утверждённому на Совете трудового коллектива, списку.

XIII. Заключительные положения

1. Стороны пришли к согласию, что изменения, дополнения в Коллективный договор в течении срока действия производятся только по взаимному согласию;

2. При изменении структуры организации образовательного учреждения Коллективный договор сохраняет свою юридическую силу.

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 645502124480540888185006450738835976348534763537

Владелец Любоников Алексей Валерьевич

Действителен с 13.02.2025 по 13.02.2026