

От работодателя:

Директор МБУ ДО СПШ № 3



Сидоров С.В.

«17» декабря 2024 г.

От работников:

Представитель работников

Пучкин А.Г.

«17» декабря 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ № 3 ГОРОДА НОВОШАХТИНСКА

с 01.01.2025 г. по 31.12.2027 г.

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

Регистрационный номер №

22062/25-285

от 17.03.2025 г.

г. Новошахтинск

2024 г.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Гарантии Совета ТК.
10. Обязательства Совета ТК.
11. Контроль за выполнением коллективного договора.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор (КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе № 3 города Новошахтинска (МБУ ДО СП № 3).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с 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 МБУ ДО СП № 3 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.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель, в лице директора МБУ ДО СП № 3 Сидорова Сергея Васильевича (далее «Работодатель»), и работники МБУ ДО СП № 3, именуемые далее «Работники», представляющие трудовой коллектив МБУ ДО СП № 3, в лице представителя работников Пучкина Александра Георгиевича (далее ТК).
- 1.4. Действие настоящего КД распространяется на всех работников МБУ ДО СП № 3.
- 1.5. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.
Представитель работников обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.
- 1.6. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ ДО СП № 3, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем МБУ ДО СП № 3.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ ДО СП № 3 КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При ликвидации МБУ ДО СП № 3 КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.10. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО СП № 3.
- 1.12. Все спорные вопросы по реализации положений решаются сторонами.
- 1.13. Настоящий договор вступает в силу с даты, указанной в КД по соглашению сторон.
- 1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда сотрудников МБУ ДО СП № 3;
 - Положение о порядке установления премиальных выплат стимулирующего характера сотрудников МБУ ДО СП № 3;
 - Система управления охраной труда в МБУ ДО СП № 3;
 - Положение об оценке профессиональных рисков в МБУ ДО СП № 3;
 - Соглашение по охране труда;
- 1.15. Стороны определяют следующие формы управления МБУ ДО СП № 3 непосредственно работниками и через ТК:
 - консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получения 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 настоящим КД;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБУ ДО СП № 3, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии КД;
- другие формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУДО МБУ ДО СП № 3 и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим ТК РФ, а также с отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим КД.
- 2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.
Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.
- 2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.
- 2.4. 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, компенсации и др.
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУ ДО СП № 3 с учетом мнения представителя ТК.
Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБУ ДО СП № 3 на основании учебного плана на учебный год с учетом мнения представителя ТК.
- 2.6. При установлении тренерам-преподавателям, для которых МБУ ДО СП № 3 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, по возможности, сохраняется ее объем и преемственность преподавания.
Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации (Минобрнауки России) от 22 декабря 2014 г. N 1601 г. Москва "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").
Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБУ ДО СП № 3, 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 тренеры-преподаватели, для которых МБУ ДО СП № 3 является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы (18 часов).
- 2.7. Учебная нагрузка тренера-преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.

2.8. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора МБУ ДО СП № 3, 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, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника от работы, определенной трудовым договором, поручается работнику с его письменного согласия);
- 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-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;
- передачи части нагрузки, превышающей норму часов за одну ставку (18 часов) другому тренеру-преподавателю, принятому на основную работу.

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

2.9. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, изменения образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (с. 73, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБУ ДО СП № 3 работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом МБУДО МБУ ДО СП № 3, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБУ ДО СП № 3.

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель с учетом мнения совета ТК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития МБУ ДО СПИ № 3.
- 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
 - 3.3.2. В соответствии со ст. 47 ФЗ №273 от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.
 - 3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность работнику осуществлять опережающее обучение 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.
 - 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 с. 173 - 176 ТК РФ.
 - 3.3.6. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные с. 173 – 176 ТК РФ работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, если такое обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения или по направлению на обучение учреждением.
 - 3.3.7. Организовывать 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 соответствующим полученным квалификационным категориям доплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

- 4.1. Работодатель обязуется:
 - 4.1.1. Уведомлять представителя ТК 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 (с. 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.
 - 4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 16 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
 - 4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.2. Стороны договорились, что:
 - 4.2.1. Присущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных ст.

179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

- 4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляется 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.
- 4.2.3. Работникам, высвобождаемым 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 (и другие дополнительные гарантии).
- 4.2.4. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе, и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СП № 3 (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения представителя ТК, а также условиями трудового договора. Должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО СП № 3.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБУ ДО СП № 3.
- 5.4. Для медицинских работников учреждения устанавливается нормированная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 39 часов в неделю.
- 5.5. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.6. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.
- 5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического Совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.8. Привлечение работников МБУ ДО СП № 3 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 или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ.

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 3 лет.

- 5.9. Привлечение работников МБУ ДО СПИ № 3 к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МБУ ДО СПИ № 3, Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СПИ № 3, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением о порядке установления доплат и надбавок к заработной плате сотрудников МБУ ДО СПИ № 3.
- 5.10. В период профилактического и текущего ремонта учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт помещений, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.
- 5.11. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя ТК 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.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников МБУ ДО СПИ № 3 — 42 календарных дня, остальных работников МБУ ДО СПИ № 3 продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

- 5.12. Работодатель обязуется:

- 5.12.1. Предоставлять работникам дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 5 календарных дней;
- для проводов детей в армию - 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников - 4 календарных дня;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 14 календарных дней;

- 5.13. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по МБУ ДО СПИ № 3, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

- 5.14. Дежурство педагогических работников по МБУ ДО СПИ № 3 должно начинаться не ранее чем за 20 минут до начала занятий и продолжаться не более 20 минут после их окончания.

6.ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

Стороны исходят из того:

- 6.1. Оплата труда работников МБУ ДО СПИ № 3 осуществляется на основании постановления Администрации города от 28.10.2021 г. № 1152 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования детско-юношеских спортивных школ города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города Новошахтинска».
 - 6.2. Ставки заработной платы и должностные оклады педагогических работников устанавливаются согласно положению по оплате труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.
 - 6.3. Оплата труда медицинских работников МБУ ДО СПИ № 3 производится применительно к условиям оплаты труда, установленным для аналогичных категорий работников, соответствующих отраслей экономики. А работники из числа рабочих и служащих по общепромышленным отраслям – по разрядам, предусмотренным для этих категорий работников.
 - 6.4. Заработная плата выплачивается не реже, чем каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца (аванс) и 10 число следующего за расчетным (окончательный расчет).
 - 6.5. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:
 - оплату труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов, установленных в соответствии с действующим положением;
 - доплаты за выполнение работ, связанных с образовательным процессом и не входящих в круг основных обязанностей работника;
 - доплаты за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
 - другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами МБУ ДО СПИ № 3.
 - 6.6. Работникам МБУ ДО СПИ № 3 может оказываться материальная помощь в общей сложности за каждый календарный год единовременно, в течение календарного года, при условии наличия средств в бюджете учреждения.
 - 6.7. Изменения условий оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
 - при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающего право на повышение размера ставки (оклада), заработной платы;
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;
- При наступлении у работника права на изменение условий 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) высокого разряда оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.8. Заработная плата выплачивается не ниже минимального размера оплаты труда, в случае если работник полностью отработал за период норму рабочего времени и выполнил норму труда (трудовые обязательства).
 - 6.9. На педагогических работников МБУ ДО СПИ № 3, выполняющих педагогическую работу без занятия платной должности (включая педагогов из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной в том же учреждении), на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.
 - 6.10. 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 (ст. 234 ТК РФ).

б) В соответствии со ст. 236 ТК РФ при нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

в) Время простоя по вине работодателя, по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в соответствии со ст. 157 ТК РФ. Время простоя по вине работника не оплачивается.

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

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несут главный бухгалтер и директор МБУ ДО СПИ № 3.

6.12. Работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о выплате заработной платы в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

6.13. В соответствии с ч. 8 ч. 9 ст. 136 ТК РФ при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.14. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты за:

- совмещение профессий (должностей);
- расширение зон обслуживания;
- увеличения объема работ;
- исполнение обязанностей временно отсутствующего работника,

определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Обеспечивает бесплатно работников использованием библиотечными фондами, электронными материалами в образовательных целях.

7.2. Организует для работников МБУ ДО СПИ № 3 места для приема пищи.

7.3. Организует для работников МБУ ДО СПИ № 3 места для занятий физической культурой и спортом.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников МБУ ДО СПИ № 3 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 разработать мероприятия по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Провести в МБУ ДО СПИ № 3 специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 года № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»

8.3. 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, оказания первой помощи пострадавшим в соответствии с Правилами обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда, утвержденными Постановлением Правительства РФ от 24.12.2021 г. №2464.

8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет МБУ ДО СПИ № 3.

8.5. 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 на основании заключения СОУТ.

8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ) на основании заключения СОУТ.

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

8.8. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками МБУ ДО СПИ № 3 на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).

8.9. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-231 ТК РФ)

8.10. 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.

8.11. Не допускать к тяжелым работам и работам с вредными или опасными условиями труда женщин и лиц, моложе восемнадцати лет, а также лиц, которые указанные работы противопоказаны по состоянию здоровья.

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

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

8.14. Создать в МБУ ДО СПИ № 3 комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить представители ТК.

8.15. 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.

8.16. Осуществлять совместно с представителем ТК контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением мероприятий по охране труда.

8.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным) лицам по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБУ ДО СПИ № 3. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.18. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников за счет работодателя, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.19. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

9. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Стороны договорились о том, что:

- 9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.
- 9.2. Совет ТК осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).
- 9.3. Работодатель принимает решение с учетом мнения Совета ТК в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим КД.
- 9.4. Работодатель обязан предоставить совету ТК место для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).
- 9.5. Председатель, его заместители и члены Совета ТК могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.2, подпунктом «б» п. 3 и п. 5 ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения.
- 9.6. Работодатель предоставляет совету ТК необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБУ ДО СПИ № 3.
- 9.7. Члены совета ТК включаются в состав комиссий МБУ ДО СПИ № 3 по тарификации, аттестации подработников, охране труда, социальному страхованию и других.
- 9.8. Работодатель с учетом мнения совета ТК рассматривает следующие вопросы:
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
 - разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
 - запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
 - очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
 - установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
 - применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
 - массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
 - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
 - утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
 - создание комиссии по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
 - размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
 - применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193-194 ТК РФ);
 - определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТК:

Совет ТК обязуется:

- 10.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам.
Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников.
- 10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- 10.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записи, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

- 10.4. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- 10.5. Направлять учредителю МБУ ДО СПИ № 3 заявления о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий КД, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения.
- 10.6. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам в суде.
- 10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.
- 10.8. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.
- 10.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления отпусков и их оплаты.
- 10.10. Участвовать в работе комиссии МБУ ДО СПИ № 3 по тарификации, аттестации подработников, охране труда и др.
- 10.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации подработников МБУ ДО СПИ № 3.
- 10.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о заработке и страховых взносах работников.
- 10.13. Оказывать помощь членам трудового коллектива в случаях смерти родственников, тяжелой болезни и т.д.
- 10.14. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МБУ ДО СПИ № 3.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон:

Стороны договорились, что:

- 11.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению КД и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников 1 раз в год.
- 11.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия КД разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 11.7. Настоящий КД действует в течение трех лет с 01.01.2025 г.
- 11.8. Переговоры по заключению нового КД будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного КД.