

Каш 70/

**Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Байкаловская детско-юношеская спортивная школа»**

(МБУ ДО «Байкаловская ДЮСШ»)

От работников:

Председатель Совета трудового коллектива  
МБУ ДО «Байкаловская ДЮСШ»

Дягилева А.В. Дягилева

«10» января 2020 г.

От работодателя:

Директор  
МБУ ДО «Байкаловская ДЮСШ»

Новикова С.В. Новикова

«10» января 2020 г.



**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР**

на «10» января 2020 – «09» января 2023 гг.

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования  
«Байкаловская детско-юношеская спортивная школа»

Принят на общем собрании  
Совета трудового коллектива  
Протокол от 10.01.2020 № 2



с. Байкалово Свердловской обл.  
2020

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем в лице директора Новиковой Светланы Владиленовны и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Байкаловская детско-юношеская спортивная школа» (далее – Учреждение), в лице представителя Совета трудового коллектива (далее – Совет) Дягилевой Анны Владимировны.

1.2. Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности работодателя, направлен на выполнение требований трудового законодательства.

1.3. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ), Бюджетного кодекса Российской Федерации, Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в российской Федерации», Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и распространяется на всех работников.

1.4. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Учреждения (ст. 40 ТК РФ).

1.5. Предметом настоящего коллективного договора являются установленные законодательством, но конкретизированные дополнительные положения об условиях труда и его оплате, социальном обслуживании работников, гарантии, компенсации и льготы, предоставляемые работодателем в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, соглашениями (ст. 41 ТК РФ).

1.6. Коллективный договор заключен сроком на три года, и вступает в силу с момента его подписания (ст. 43 ТК РФ). По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

1.7. В течение срока действия коллективного договора любая из сторон имеет право проявить инициативу по проведению коллективных переговоров для

дополнения, изменения, продления срока действия или заключения нового коллективного договора. Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством и прежним договором.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

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

1.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами совместно.

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с Советом.

1.13. Работодатель обязуется ознакомить с коллективным договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

1.14. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 7 дней после его подписания.

## 2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ. ПОДГОТОВКА И ПЕРЕПОДГОТОВКА КАДРОВ.

2.1. Работодатель обязуется:

2.1.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.1.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.1.4. При приеме на работу, при заключении трудового договора с работником, знакомить его под подпись с коллективным договором, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.1.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок (58 ТК РФ). Срочный трудовой договор заключается 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.

2.1.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др. В трудовом договоре могут быть предусмотрены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника, которые обговорены в коллективном договоре. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.1.7. Изменять определенные сторонами условия трудового договора только в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение групп или количества учащихся, изменение количества часов по учебному плану, изменение сменности работы Учреждения, а также изменение образовательных программ, введение новой должности для выполнения работы, которая ранее выполнялась за доплату, и т. д.)

2.1.8. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.1.9. Устанавливать педагогическим работникам норму часов учебной (преподавательской) работы, норму часов педагогической работы, не ниже нормы за ставку заработной платы. Объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.1.10. Сообщать в письменной форме трудовому коллективу о принятии решения о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за 2 месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а при массовых увольнениях работников – не позднее, чем за 3 месяца (ст. 82 ТК РФ). Увольнение считается массовым в случае, если увольнению подлежат 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в Учреждении.

2.1.11. Не допускать необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников при реорганизации, ликвидации Учреждения. Принимать решения о высвобождении работников в строгом соответствии с действующим законодательством, соглашениями и коллективным договором.

2.1.12. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приёма на работу при появлении вакансий.

2.1.13. В случае возникновения необходимости сокращения штата ограничивать или временно прекращать прием новых работников.

2.1.14. Предоставлять работникам, предупрежденным об увольнении в связи с ликвидацией Учреждения или в связи с сокращением численности (штата) работников, не менее 2 часов в неделю с сохранением заработной платы.

2.1.15. Обеспечить право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование (ст. 197 ТК РФ).

2.1.16. Обеспечить получение дополнительного профессионального образования работников, а также опережающую переподготовку высвобождаемых работников до наступления срока расторжения трудового договора.

2.1.17. Ежегодно предусматривать выделение средств на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников. Обеспечить повышение квалификации работников в соответствии с графиком по установленной форме, предусматривая обязательное повышение квалификации не реже одного раза

в 3 года для каждого педагогического работника (с учётом оплаты командировочных расходов).

2.1.18. В случае направления работника на профессиональную подготовку, переподготовку или повышение квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

2.1.19. В первоочередном порядке на повышение квалификации направлять педагогов, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

2.1.20. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях высшего образования по программам бакалавриата, специалитета или магистратуры, профессионального образования по очно-заочной форме обучения, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 – 176 ТК РФ.

2.1.21. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173.1 ТК РФ.

## 2.2. Работники обязуются:

2.2.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.2.2. Соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и технике безопасности.

2.2.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

## 2.3. Совет обязуется:

2.3.1. Обеспечивать контроль за соблюдением Правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей работников Учреждения.

2.3.2. Представительствовать от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем (ст. 29 ТК РФ).

2.3.3. Вносить предложения и вести переговоры с Работодателем по совершенствованию эффективности работы.

2.3.4. Добиваться обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения Соглашения по охране труда.

2.3.5. Осуществлять контроль за соблюдением правил охраны труда.

2.3.6. Участвовать в разработке Положения о системе оплаты труда работников Учреждения, нормировании труда работников, регулировании их рабочего времени и времени отдыха.

## 2.4. Стороны договорились:

2.4.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179, 261 ТК РФ, имеют также лица:

– -предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше десяти лет;

- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей инвалидов до 18 лет;
- награждённые государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- председатель Совета трудового коллектива;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

2.4.2. Педагогическим работникам, которым до досрочного назначения трудовой пенсии в связи с педагогической деятельностью осталось менее двух лет, педагогическая нагрузка устанавливается в размере не меньше, чем за одну ставку заработной платы при наличии соответствующей учебной нагрузки в Учреждении.

2.4.3. Совет Учреждения осуществляет контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждения в вопросах обеспечения занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с действующим трудовым законодательством.

### 3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3.1. Работодатель обязуется:

3.1.1. Устанавливать время начала и окончания работы в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1).

3.1.2. Установить нормальную продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю, и сокращенную продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников: педагогических работников – не более 18 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

3.1.3. Устанавливать педагогическим работникам продолжительность рабочего времени в соответствии с Приказом Минобрнауки РФ от 22.12.2014 г. № 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», Приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и



времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

3.1.4. При составлении графиков дежурств (например, по зачислению обучающихся) работников учитывать сменность работы Учреждения, режим рабочего времени каждого работника, другие особенности работы с тем, чтобы не допускать случаев длительного дежурства работников.

3.1.5. Устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по соглашению сторон трудового договора, по просьбе беременных женщин, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до 14 лет (ребёнка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением – в обязательном порядке.

3.1.6. Привлекать работников Учреждения к сверхурочным работам только в исключительных случаях, предусмотренных законодательством, по согласованию с Советом (ст. 99 ТК РФ).

3.1.7. Привлекать работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни только с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа Учреждения в целом или ее отдельных структурных подразделений. Привлекать работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению Работодателя. Оплачивать работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ, либо, по желанию работника, предоставлять ему другой день отдыха.

3.1.8. Привлекать работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной трудовым договором, должностными обязанностями, Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

3.1.9. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122 ТК РФ. Очередность отпусков устанавливать в соответствии с Графиком отпусков по согласованию с Советом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

3.1.10. При составлении графика отпусков обеспечить установленное законодательством право отдельных категорий работников на предоставление отпусков по их желанию в удобное для них время:

- женщине перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком (ст. 260 ТК РФ);
- работникам в возрасте до восемнадцати лет (ст. 267 ТК РФ);
- лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными Федеральными Законами.

3.1.11. Предоставить право на отпуск в удобное для работника время в следующих случаях и следующим категориям работников:

- работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 10 лет;
- работникам, имеющим ребенка инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери/отцу, воспитывающему ребенка до 14 лет;

3.1.12. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала (ст.136 ТК РФ). В случае нарушения сроков выплаты отпускных переносить сроки предоставления отпуска по заявлению работника.

3.1.13. Обеспечить еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее 42 часов (ст.110 ТК РФ).

3.1.14. Предоставлять педагогическим работникам по их заявлениям не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года Приказ Министерства образования и науки РФ от 31 мая 2016 г. № 644 «Об утверждении порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года».

3.1.15. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляется 4 (четыре) дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами. Порядок предоставления указанных дополнительных оплачиваемых выходных дней устанавливается Правительством Российской Федерации. (ст. 262 ТК РФ).

3.2. Совет обязуется:

3.2.1. Осуществлять общественный контроль за соблюдением режима рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения.

3.3. Стороны договорились:

3.3.1. Режим рабочего времени в Учреждении определяется:

– Правилами внутреннего трудового распорядка, утверждёнными Работодателем по согласованию с Советом. (Приложение №1);

– графиком сменности, составленным Работодателем по согласованию с Советом и доведённым до работников не позднее, чем за 1 месяц до начала его действия (ст. 103 ТК РФ);

– другими локальными нормативными актами, утверждёнными Работодателем по согласованию с Советом.

3.3.2. Отдельным категориям работников в соответствии со ст. 128 ТК РФ на основании их письменных заявлений предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

– 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, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65 лет) – 1 календарный день;
- при переезде на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов сыновей в армию – 1 календарный день;
- 1 сентября родителям, ребенок которых учится в школе с 1 по 4 класс.

3.3.3. Предоставлять работникам Учреждения дополнительный отпуск без сохранения заработной платы (ст. 263 ТК РФ), в удобное для них время по письменному заявлению до 14 календарных дней:

- работникам, имеющим двух или более детей в возрасте до 14 лет;
- работникам, имеющих ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 14 лет;
- другие случаи рассматриваются Руководителем Учреждения индивидуально.

#### 4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Устанавливать оклады (должностные оклады), ставки заработной платы педагогическим работникам в размере не ниже установленных Правительством Свердловской области минимальных окладов (ставок заработной платы).

4.1.2. Устанавливать педагогическим работникам в трудовом договоре продолжительность рабочего времени (количество часов педагогической работы) не менее нормы часов за 1 ставку заработной платы, определённую в соответствии со ст. 333 ТК РФ Приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 г. № 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», Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

4.1.3. Устанавливать ежегодно до начала учебного года приказом педагогическим работникам объем учебной нагрузки на учебный год исходя из количества часов по учебному плану и программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в Учреждении. Сохранять по возможности объем учебной нагрузки, установленный педагогическому работнику 1 сентября на учебный год, до распределения учебной нагрузки на следующий учебный год.

4.1.4. Завершать установление учебной нагрузки, ознакомление с ее объемом работников под подпись, до окончания учебного года и ухода работников в ежегодный оплачиваемый отпуск в целях определения ее объема на новый учебный год и групп обучающихся, в которых эта нагрузка будет выполняться, а также для соблюдения установленного срока предупреждения работников об уменьшении (увеличении) учебной нагрузки в случае изменения количества групп обучающихся или количества часов по учебному плану не менее чем за 2 месяца в соответствии с ч. 2 ст. 74 ТК РФ.

4.1.5. Обеспечивать своевременную выдачу каждому работнику расчетного листа (ст.136 ТК РФ).

4.1.6. Производить оплату труда за выполненную работником работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законодательством.

4.1.7. Обеспечить выплату заработной платы непосредственно работнику путем перечисления на указанный работником зарплатный карточный счет с использованием банковской карты: 1 часть – 15 числа текущего месяца; 2 часть – 30 числа текущего месяца. 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.

4.1.8. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере  $1/300$  ставки рефинансирования ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно, независимо от вины работодателя.

4.1.9. В случае истечения срока действия квалификационной категории педагогических работников, которым до пенсии по возрасту осталось не более одного года, сохранять за ними повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, до достижения ими пенсионного возраста.

4.1.10. После истечения срока действия первой, высшей квалификационной категории, сохранять педагогическому работнику повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, установленные за соответствующую квалификационную категорию, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в Учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, в течение полу года в следующих случаях:

- длительной нетрудоспособности (более четырёх месяцев);
- окончания длительного отпуска в соответствии с пунктом 5 статьи 47 ФЗ от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- если работник был призван в ряды Вооружённых сил России;
- нарушения прав аттестующегося педагогического работника;
- увольнения в связи с сокращением численности или штата работников организации;

– рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4.1.11. В случае выполнения педагогическим работником, которому установлена квалификационная категория, педагогической работы на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, устанавливать ему повышающие коэффициенты к окладу, ставке заработной платы, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за соответствующую квалификационную категорию, по каждой педагогической должности согласно п. 3.5.4. Соглашения между Министерством общего и профессионального образования Свердловской области, Ассоциацией «Совет муниципальных образований Свердловской области» и Свердловской областной организацией Профсоюза работников народного образования и науки Российской Федерации на 2015-2017 г.г.

4.1.12. Устанавливать выпускникам организаций профессионального и высшего образования, получившим соответствующее профессиональное образование в первый раз и трудоустроившимся по специальности в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования, к окладу, ставке заработной платы повышающий коэффициент 0,2, который образует новый размер оклада, а также все иные выплаты и повышения заработной платы, предусмотренные действующей в образовательном учреждении системой оплаты труда за первую квалификационную категорию, сроком на два года. Устанавливать данный повышающий коэффициент при трудоустройстве впервые не в год окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования в следующих случаях:

– нахождения в отпуске по беременности и родам, отпуске по уходу за ребенком после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования – в течение 6 месяцев после окончания соответствующего отпуска;

– если работник после окончания профессиональной образовательной организации или организации высшего образования был призван в Вооружённые силы России для прохождения срочной службы – в течение 6 месяцев после увольнения в запас.

4.1.13. Устанавливать педагогическим работникам, в отношении которых аттестационной комиссией образовательного учреждения принято решение о соответствии занимаемой должности, выплату по повышающему коэффициенту к окладу, ставке заработной платы – 0,1.

4.1.14. Оплачивать сверхурочную работу в соответствии с ТК РФ: за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

4.2. Совет обязуется:

4.2.1. Принимать участие в работе комиссий:

- по комплектованию педагогических работников на новый учебный год;
- по тарификации педагогических работников;
- по распределению выплат стимулирующего характера, материальной помощи.

4.2.2. Участвовать в разработке и согласовании локальных нормативных актов учреждения по оплате труда.

4.3. Стороны договорились:

4.3.1. Работодатель разрабатывает и принимает по согласованию с Советом Положение о системе оплаты труда (Приложение № 2), которым устанавливаются размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников и повышающие коэффициенты к ним.

4.3.2. В состав ежемесячных комиссий по начислению стимулирующих выплат, и комиссию по распределению учебной нагрузки входит председатель и/или представитель Совета.

4.3.3. Разрабатывать локальные нормативные акты, регулирующие вопросы заработной платы работников Учреждения в соответствии с законодательством РФ, Свердловской области, органов местного самоуправления, с учётом локальных



нормативных актов, направляемых совместными письмами Министерства образования и молодежной политики Свердловской области и Свердловской областной организации Профсоюза работников народного образования и науки РФ.

4.3.4. Устанавливать размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, исходя из требований стандартов и ст. 129 ТК РФ на основе отнесения должностей к соответствующим профессиональным квалификационным группам, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н г. Москва «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих». Учреждение в пределах имеющихся у него средств на оплату труда самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры стимулирующих и иных выплат без ограничения их максимальными размерами. В соответствии с ПП № 708 «О новой системе оплаты труда».

4.3.5. Устанавливать повышающие коэффициенты к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы по основаниям, предусмотренным Положением об оплате труда.

4.3.6. Устанавливать к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы, выплаты компенсационного характера при наличии оснований для их выплаты в пределах фонда оплаты труда, утвержденного на финансовый год в соответствии с Положением об оплате труда.

4.3.7. Производить выплаты стимулирующего характера в соответствии с Положением о системе оплаты труда за счет бюджетных средств.

4.3.8. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату труда, в Учреждении в первую очередь производится индексация заработной платы работников при обязательном условии наличия (сохранения) в фонде оплаты труда стимулирующей части в размере не менее 20% и не более 40%. В первую очередь индексации подлежат размеры окладов (должностных окладов, ставок заработной платы) работников. При увеличении размеров субвенций (субсидий) на оплату

труда, работодатель принимает решение о распределении средств фонда оплаты труда и о повышении заработной платы работников по согласованию с Советом.

4.3.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. При этом время приостановки работы оплачивается в размере  $2/3$  ставки (оклада). В период приостановки работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте. (ст. 142 ТК РФ).

4.3.10. В случае простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, Работодатель выплачивает заработную плату в размере не менее  $2/3$  тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя, а по вине работодателя – не менее  $2/3$  средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ). В случае приостановки деятельности образовательного учреждения по предписаниям надзорных органов, заработная плата работникам выплачивается в размере среднего заработка.

4.3.11. При совмещении профессий (должностей) заработная плата работнику за выполнение одной нормы труда выплачивается в размере не ниже минимальной заработной платы, установленной в Свердловской области.

4.3.12. Работа, выполняемая работником при совмещении профессий (должностей) сверх нормы труда, оплачивается пропорционально объему выполняемых сверх одной нормы труда обязанностей.

## 5. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновения профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

5.1.2. Направлять на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда средства в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство работ, услуг (ст. 226 ТК РФ).

5.1.3. Организовать работу по охране и безопасности труда, исходя из результатов специальной оценки условий труда, проводимой в порядке и сроки, согласованные с Советом.

5.1.4. Инструктаж по охране труда проводить под роспись 2 раза в год, организовать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу, а также проверку знаний по охране труда (ст. 212 ТК РФ). Создать комиссию не менее 3 человек по проверке знаний работников по охране труда из числа лиц, прошедших обучение по 40-часовой программе.

5.1.5. Обеспечивать работников правилами и инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счёт учреждения.

5.1.6. Обеспечить проведение бесплатных для работников вакцинаций и в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 12.04.2011 г. № 302н, с сохранением за ними места работы и среднего заработка (ст. 213 ТК РФ).

5.1.7. Провести специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от 30.12.2013г. в ред. Федеральных законов от 23.06.2014 N 160-ФЗ, от 13.07.2015 N 216-ФЗ, от 01.05.2016 N 136-ФЗ). Оценку условий труда проводить не реже одного раза в пять лет с момента проведения последних измерений.

5.1.8. По результатам специальной оценке условий труда (аттестации рабочих мест) разработать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски.

5.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным Законом от 24.07.98 г. № 125-ФЗ.

5.1.10. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

5.1.11. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника, сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

5.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности 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 за счет экономии фонда заработной платы.

5.1.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности по должностям с учетом мнения Совета (ст. 212 ТК РФ).

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

5.1.15. Осуществлять совместно с Советом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда, а также проведением административно-общественного контроля.

5.2. Совет обязуется:

5.2.1. Совместно с Работодателем организовывать культурно-просветительскую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками Учреждения, членами их семей (коллективные походы в кино, театр, поездки в лес и пр.).

5.2.2. Осуществлять постоянный контроль за соблюдением трудового законодательства по охране труда в Учреждении и за обеспечением безопасных условий труда. Два раза в год подводить итоги на общем собрании трудового коллектива.

5.2.3. Участвовать в расследовании несчастных случаев.

5.2.4. Оказывать помощь администрации в подготовке учреждения к новому учебному году и участвовать в комиссии по приемке Учреждения.

5.2.5. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

5.2.6. Участвовать в урегулировании коллективных трудовых споров и принимать необходимые меры по недопущению действий, приводящих к ухудшению положения работников Учреждения.

5.2.7. Ходатайствовать о премировании работников Учреждения по итогам календарного года и в следующих случаях:

- при награждении Почетной грамотой Министерства образования и молодежной политики РФ;

- при награждении нагрудными знаками, предусмотренными Приказом Министерства образования и науки РФ от 06.10.2004 № 84 «О знаках отличия в сфере образования и науки»;

- при награждении государственными наградами и наградами Свердловской области;

- в связи юбилейными датами (50, 55, 60, 65, 70 лет со дня рождения);

- за многолетний трудовой стаж в Учреждении 20,30, 40, 50 лет;

- при увольнении в связи с уходом на трудовую пенсию по старости.

5.3. Работники обязуются:

5.3.1. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

5.3.2. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

5.3.3. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

5.3.4. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

5.3.5. Отказаться от выполнения работ в случае возникновения непосредственной угрозы для их жизни и здоровья, либо от выполнения работ с вредными и опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором

## 6. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СОВЕТА

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Соблюдать права и гарантии деятельности собрания трудового коллектива согласно Трудовому кодексу РФ.

6.1.2. Предоставлять Совету информацию, сведения и разъяснения по:

– социально-трудовым вопросам в соответствии со ст. 17 Федерального закона от 12.01.1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (редакция от 03.07.2016 (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.01.2017);

– планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников;

– вопросам финансирования учреждения, выплаты заработной платы, стимулирующих и компенсационных выплат;

– и другим социально-трудовым вопросам.

6.1.3. Своевременно рассматривать обращения, заявления, требования и предложения членов трудового коллектива и давать на них мотивированные ответы.

6.1.4. Беспрепятственно допускать представителей Совета во все подразделения Учреждения для реализации уставных задач, в том числе для проверки соблюдения трудового законодательства и обеспечения безопасности работников.

6.1.5. Устанавливать условия оплаты труда, проводить аттестацию и тарификацию работников, распределение стимулирующей части фонда оплаты труда и специальную оценку условий труда с обязательным участием членов Совета.

## 6.2. Совет обязуется:

6.2.1. Осуществлять контроль за соблюдением Работодателем и его представителями законодательства о труде, об охране труда, соглашений, коллективных договоров, других нормативных актов, действующих в Учреждении.

6.2.2. Осуществлять защиту трудовых прав и интересов членов трудового коллектива.

6.2.3. Вносить предложения по совершенствованию локальных нормативных актов, регулирующих социально-трудовые отношения и вопросы охраны труда.

6.2.4. При проведении аттестации работников на соответствие занимаемой должности и представлять их интересы.

6.2.5. Оказывать содействие Работодателю по вопросам обжалования действий надзорных органов, которые могут повлечь за собой нарушение прав или законных интересов работников.

6.2.6. Вести разъяснительную работу и содействовать реализации настоящего коллективного договора и снижению социальной напряженности в трудовом коллективе.

6.2.7. Ходатайствовать перед администрацией Учреждения о награждении работников наградами, за достижения в трудовой деятельности.

## 6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Выступать партнерами в решении вопросов, касающихся условий и оплаты труда, организации и охраны труда работников, социальных льгот и гарантий, отдыха, жилищно-бытового обслуживания, оказания материальной помощи.

6.3.2. Работодатель по согласованию с Советом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, ст.373 ТК РФ, 82 ТК РФ, 374 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);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 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 повышение квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- другие вопросы, подлежащие решению по согласованию или с учётом мнения Совета согласно законодательству либо отраслевым или генеральному соглашениям и настоящему коллективному договору.

## 7. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

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

7.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам Учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

7.3. Работодатель по предложению Совета обязуется создать Комиссию по трудовым спорам и конфликтным ситуациям из равного числа представителей работников и Работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить



организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. Контроль за выполнением коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

8.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

8.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании трудового коллектива.

8.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством РФ.

8.5. Совет за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с законодательством о труде РФ.

8.6. Приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью и включают:

8.6.1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО «Байкаловская ДЮСШ».

8.6.2. Соглашение по охране труда на 2020 год.