

Согласовано:
Председатель Совета
трудового коллектива
МБУ ДО «СШ Тайшетского
района»

Лесковец Лесковец Н.С.
« 24 » июля 2024 г.

Утверждаю:

Директор МБУ ДО
«СШ Тайшетского района»

Крук Ю.А.

« 24 » июля 2024 г.



Согласовано:
Председатель Первичной
Профсоюзной организации
МБУ ДО «СШ Тайшетского
района»

Минаков Минаков М.В.
« 24 » июля 2024 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ТАЙШЕТСКОГО РАЙОНА»**

НА 2024-2027 ГОД

Муниципальное образование «Тайшетский район»		
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО		
рег. №	702	
« 2 »	августа	2024 г.
Начальник отдела	<u>Буртасов Ф.В.</u>	
должность	подпись	ФИО

г. БИРЮСИНСК, 2024 г.

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый между работниками и работодателем в лице их представителей.

Представитель работодателя: директор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Тайшетского района», Крук Юрий Александрович.

Представитель работников:

- председатель Совета трудового коллектива (далее по тексту – СТК) муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Тайшетского района», в лице тренера-преподавателя – Лесковца Никиты Сергеевича.
- Первичная профсоюзная организация МБУ ДО «Спортивная школа Тайшетского района» (далее по тексту – Профком), в лице председателя Минакова Михаила Владимировича.

1.2. Договор заключен: между работниками и представителем работодателя с целью обеспечения эффективной реализации законных трудовых прав.

Предметом коллективного договора являются социально - трудовые и, связанные с ними, экономические отношения между работниками и работодателем.

Договор устанавливает, общие условия оплаты труда, охраны труда, режимы труда и отдыха, другие условия, а также трудовые гарантии, компенсации и льготы работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Тайшетского района» (далее по тексту – МБУ ДО «СШ Тайшетского района»).

Действие Коллективного договора распространяется: на всех работников, состоящих в трудовых отношениях с работодателем, на работодателя, на Первичные профсоюзные организации и Совет трудового коллектива.

1.3. Коллективный договор устанавливает экономические и социальные гарантии, компенсации и льготы работникам МБУ ДО «СШ Тайшетского района», и не ограничивает права работодателя в расширении гарантий, компенсаций и льгот, предоставляемых работникам в коллективных договорах за счет средств работодателя.

1.4. Для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта Коллективного договора, заключения и осуществления контроля исполнения, внесения в Коллективный договор изменений, дополнений и устранения возникших разногласий сторон, сформирована Комиссия из числа представителей работников и работодателя, наделенных необходимыми полномочиями.

1.5. Коллективные договоры и трудовые договоры в МБУ ДО «СШ Тайшетского района», независимо от их организационно-правовых форм, не могут ухудшать социально - экономическое положение работников по сравнению с настоящим Коллективным договором, и действующим законодательством.

При изменении подведомственности (подчиненности) организации, а равно при её реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) трудовые отношения с согласия работника продолжаются ст. 75 ТК РФ.

.6. В случае принятия в период действия Коллективного договора законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, улучшающих социально-экономическое и социально - правовое положение работников, соответствующие пункты договора действуют с учетом вновь принятых правовых норм с момента вступления их в силу.

1.7. В случае вступления в силу нормативного правового акта, ухудшающего положение работников, условия Коллективного договора сохраняют свое действие, если это не противоречит Трудовому кодексу Российской Федерации и иным законам, и правовым актам Российской Федерации, содержащим нормы трудового права.

1.8. Ни одна из сторон Коллективного договора не может в течение срока действия договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. В текст Коллективного договора, по взаимному согласию заключивших его Сторон, могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном законами Российской Федерации, и иными нормативными правовыми актами в сфере труда, настоящим Коллективным договором.

1.10. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Коллективному договору, являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

1.11. Коллективный договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и Отраслевым соглашением.

1.12. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего Договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и отраслевым Соглашением.

1.13. Принятые сторонами изменения и дополнения к Договору оформляются протоколом и соглашением, которые являются неотъемлемой частью Договора и доводятся до сведения работодателя, ПК и работников МБУ ДО «СШ Тайшетского района». Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ст. 50 ТК РФ.

1.14. Стороны Коллективного договора представляют друг другу полную, достоверную и своевременную информацию по вопросам социально-экономического положения учреждения; о ходе выполнения Коллективного договора; о принимаемых решениях, затрагивающих трудовые, профессиональные и социально-экономические права и интересы работников МБУ ДО «СШ Тайшетского района».

1.15. Стороны Коллективного договора обязуются соблюдать законодательство Российской Федерации и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

1.16. Стороны, заключившие между собой настоящий Коллективный договор, договорились: рассматривать положение дел с выплатой заработной платы, принимать решения о совместных действиях по решению этого вопроса; принимать участие в Международных, Всероссийских, региональных соревнованиях, смотрах на лучшее

учреждение дополнительного образования; довести Коллективный договор до заинтересованных органов исполнительной власти, учредителя, в лице Управления культуры, спорта и молодёжной политики администрации Тайшетского района (далее по тексту – Учредитель).

1.17. Стороны Коллективного договора намерены развивать свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства в сфере труда, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдения установленных настоящим Коллективным договором обязательств и договоренностей.

РАЗДЕЛ 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

2.1. Стороны договорились:

2.1.1. Оперативно принимать согласованные меры, направленные на устойчивую и стабильную работу организации;

2.1.2. Принимать участие в реализации социально-значимых проектов, в организации, подготовке и проведении конкурсов профессионального мастерства, районных смотров и спортивных мероприятий;

2.1.3. В период действия настоящего Договора осуществлять соответствующий мониторинг и принимать согласованные меры, в соответствии с действующим законодательством.

2.1.4. Выполнять в МБУ ДО «СШ Тайшетского района» нормы действующего законодательства в части установления и предоставления социальных льгот и гарантий работникам.

2.1.5. Направлять по запросу контролирующих сторон, в т.ч. Профсоюза, имеющуюся в распоряжении информацию, по кругу социально-трудовых и трудовых проблем работников, в том числе, согласно ст. 17 ТК РФ:

- информацию по охране труда в учреждении;
- показатели производственного травматизма и заболеваемости среди работников;
- другую информацию в рамках своей компетенции и в рамках действующего законодательства.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Предоставлять возможность представителям Профсоюза принимать участие в работе совещаний, комиссий и других мероприятиях по вопросам оплаты и нормирования труда, и другим вопросам, затрагивающим, социально-трудовые права и интересы работников организации.

2.2.2. Предоставлять Профсоюзному комитету по его запросам информацию, согласно Положению об оплате труда работников.

2.2.3. Организовывать подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников в МБУ ДО «СШ Тайшетского района» в соответствии с законодательством Российской Федерации, не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности.

2.2.4. Обеспечивать своевременное и в полном объеме расходование бюджетных средств в соответствии с принятыми статьями расходов Бюджета.

2.2.5. Создавать условия, обеспечивающие деятельность представителей работников, в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором (ст. 32 ТК РФ) и обеспечивать право:

- на участие в коллективных переговорах по подготовке, заключению или изменению коллективного договора, в соответствии с федеральным законодательством;
- на выдвижение требования работодателю, при соблюдении требований, изложенных в ст. 399 ТК РФ;
- на руководство забастовкой, при соблюдении требований, изложенных в ст. ст. 410 ТК РФ, 411 ТК РФ.

2.2.6. Обеспечивать свободный доступ работников организации к ознакомлению с настоящим Коллективным договором.

2.2.7. Разрабатывать и обеспечить реализацию программ, направленных на развитие организации;

2.2.8. Осуществлять постоянный мониторинг состояния кадровой обеспеченности, подготовки, переподготовки и повышения квалификации кадров организации с принятием мер по их закреплению в организации.

2.2.9. Не допускать нарушения прав и гарантий работников при реорганизации организации, ликвидации организации, установленных российским законодательством.

2.3. Профсоюзный комитет имеет право:

2.3.1. Осуществлять необходимый профсоюзный контроль за соблюдением законодательства по всему кругу социально-трудовых проблем МБУ ДО «СШ Тайшетского района», обращаться при необходимости в РК Профсоюза или в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

2.3.2. Оказывать правовую и иную необходимую помощь членам Профсоюза в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов Профсоюза.

2.3.3. Использовать возможности переговорного процесса с целью учета интересов сторон и предотвращения социальной напряженности в трудовом коллективе.

2.3.4. Содействовать предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

2.3.5. Сообщать РК Профсоюза о грубых нарушениях трудового законодательства в МБУДО «Спортивная школа Тайшетского района», требующих участия в разрешении возникших трудовых споров.

2.3.6. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза перед работодателем.

2.3.7. Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений, в соответствии с действующим законодательством. Вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения. Вносить предложения в проекты локальных, нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

РАЗДЕЛ 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА

3.1. Стороны договорились осуществлять социальное партнерство посредством:

- переговоров сторон социального партнерства по подготовке проектов и заключения соглашений и договоров;

- взаимных консультаций (переговоров) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников;
- участия работников или их представителей в управлении организацией, в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- участия представителей работников и работодателя в разрешении трудовых споров, в соответствии с законодательством российской федерации.

3.2. Стороны обязуются обеспечивать участие представителей сторон социального партнерства на заседаниях коллегиальных и рабочих органов при рассмотрении социально-трудовых проблем, включая вопросы, связанные с выполнением обязательств по настоящему Договору.

РАЗДЕЛ 4. РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ.

4.1. Между работодателем и работником при поступлении на работу заключается трудовой договор между сторонами, работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой деятельности, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными актами, своевременно оплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила трудового распорядка.

4.2. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- для проведения работ, не входящих в рамки обычной деятельности организации по Уставу (реконструкция, монтажные и другие работы) ст.59 ТК РФ.

4.3. Сохранять за работниками, работавшими до призыва (поступления) на военную службу в МБУ ДО «СШ Тайшетского района» в течение трёх месяцев после увольнения с военной службы, право на поступление на работу в учреждение, а за проходившими военную службу по призыву – также право на должность не ниже занимаемой должности до призыва на военную службу.

4.4. В соответствии со ст. 58.59 ТК РФ заключать срочные трудовые договоры только в тех случаях, когда трудовые соглашения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, с указанием в договоре обстоятельств, послуживших основанием для заключения срочного трудового договора.

4.5. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, являются недействительными и не могут применяться.

4.6. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

Стороны трудового договора определяют его условия с учетом положений Трудового законодательства, соответствующих нормативных правовых актов.

РАЗДЕЛ 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

5.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, режим рабочего времени и времени отдыха работников образовательной организации определяется, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами (приказы, протоколы заседаний трудового коллектива, тренерско-преподавательского состава, положения), трудовыми договорами, тарификацией тренерско-преподавательского состава, расписанием занятий, годовым календарным учебным планом, план-графиками работы тренера-преподавателя

5.2. В соответствии со ст. 333 ТК РФ, для педагогических работников МБУ ДО «СШ Тайшетского района» устанавливается продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. Оплата труда осуществляется исходя из того, сколько часов педагогической нагрузки за тарифицировано на учебный год. В свободное от преподавательской работы время тренер-преподаватель выполняет другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностями режима рабочего времени.

Данная работа включает в себя выполнение обязанностей, связанных с участием в педагогических, методических советах, повышение квалификации, проведением оздоровительных, воспитательных и других мероприятий, а также подготовку к работе по обучению и воспитанию обучающихся, воспитанников.

Оплата труда тренеров-преподавателей может производиться по установленным нормативам оплаты труда за одного занимающегося, в зависимости от численного состава занимающихся на различных этапах подготовки. В этом случае продолжительность рабочего времени регулируется в зависимости от максимального количества часов учебно-тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки.

5.3. Объём учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, за исключением случаев уменьшения количества часов, численности обучающихся, по результатам внутришкольного контроля.

Объём учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов, за которые выплачиваются оклады (должностные оклады), устанавливается только с их письменного согласия.

5.4. Для административного, технического и вспомогательного персонала продолжительность рабочего времени как при пятидневной рабочей неделе, так и при шестидневной рабочей неделе не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). В свою очередь ст. 95 ТК РФ устанавливает, что продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

На начало учебного года устанавливается режим работы учреждения (пяти, шести дневка), для отдельных работников (сотрудников) приказом директора МБУ ДО «СШ Тайшетского района».

В случае превышения установленной продолжительности рабочего времени необходимо письменное согласование работника с работодателем.

За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам производится оплата отработанного выходного дня в одинарном размере и предоставляется другой день отдыха в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску (ст. 153 ТК РФ). Другой день отдыха предоставляется работникам по письменным заявлениям на имя работодателя.

5.5. Работникам МБУ ДО «СШ Тайшетского района» предоставляются оплачиваемые отпуска:

- тренерам - преподавателям ежегодный оплачиваемый отпуск 50 календарных дней (основной 42 календарных дня и дополнительный 8 календарных дней);
- педагогические работники образовательного учреждения через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия, предоставления которого определяется учредителем.
- техническому персоналу ежегодный оплачиваемый отпуск составляет 36 календарных дней (основной 28 календарных дней и дополнительный 8 календарных дней). В соответствии со ст. 114 ТК РФ, работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ работнику может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по письменному заявлению. По согласованию работодателя и работников работодатель обязан утверждать и доводить до сведения графики ежегодных отпусков.

В соответствии со ст.ст. 122-123 ТК РФ, очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учётом мнения Совета трудового коллектива и Профкома не позднее, чем за три недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

5.6. По письменному заявлению работника может быть предоставлен отпуск с сохранением заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- по случаю рождения ребенка - 3 календарных дня;
- по случаю регистрации брака - 3 календарных дня;
- по случаю смерти близких родственников - до 5 календарных дней;
- в связи с утратой или повреждением имущества в результате аварийных и чрезвычайных ситуаций (затопление, пожар) - до 5 календарных дней;

5.7. Работникам, имеющим детей школьного возраста (1-5, 9, 11 класс), предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы – 1 сентября для отправки ребенка в школу.

5.8. Работник, который является родителем, опекуном или попечителем ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, имеет право на четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в календарном месяце. Работник может использовать дополнительные

оплачиваемые выходные дни для ухода за ребенком-инвалидом ежемесячно либо суммировать их в течение календарного года и использовать один раз в год до 24 дней отдыха подряд.

РАЗДЕЛ 6. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ.

Работодатель обязуется:

6.1. Сообщать в письменной форме в органы службы занятости при принятии решения ликвидации организации, сокращении численности или штата работников МБУ ДО «СШ Тайшетского района» и возможном расторжении трудовых договоров с работниками не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

6.2. Сокращение численности работающих осуществлять, в первую очередь, за счет мероприятий внутреннего характера:

- естественного оттока кадров;
- переподготовки кадров, перемещения их внутри учреждения на освободившиеся рабочие места;

6.3. Преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ предоставлять:

- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой);
- лицам, имеющим стаж работы в Учреждении более 15 лет.

6.4. Увольнение работников по сокращению штата, численности работников применять как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства.

6.5. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;
- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими родителями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида до восемнадцати лет);

6.6. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

6.7. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

6.8. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.9. Предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

6.10. Работников предпенсионного возраста за два года до наступления права выхода на трудовую пенсию по старости не переводить по инициативе работодателя на неполный рабочий день (рабочую неделю).

Не допускать увольнения работников предпенсионного возраста, за два года до наступления права на трудовую пенсию по старости, в случае сокращения численности или штата работников в учреждении.

6.11. Работникам, получившим не менее чем за два месяца предупреждение от работодателя персонально под роспись о предстоящем их увольнении в связи с сокращением численности или штата, выплачивать заработок исходя из действующих условий оплаты труда в данный период.

6.12. Дополнительные ставки при наличии в оперативном управлении спортивной школы спортивных сооружений вводятся на основе расчёта потребности в штатных единицах, согласованного с Учредителем.

6.13. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, действие трудового договора приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации. Права и обязанности сторон трудового договора, заключенного с работником, призванным на военную службу по мобилизации или заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, прописаны в статье 351.7. ТК РФ.

6.14. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

РАЗДЕЛ 7. ОПЛАТА ТРУДА.

7.1. При регулировании оплаты труда работников учитываются: уровень квалификации работника, стаж работы.

7.2. Система оплаты труда работников МБУ ДО «СШ Тайшетского района» устанавливается на основании - «Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Тайшетского района», «Отраслевое положение об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению культуры, спорта и молодежной политики администрации Тайшетского района», включает в себя размеры минимальных окладов, установленных по конкретной должности (профессии), порядок определения размеров должностных окладов, минимальные размеры и (или) порядок определения доплат и надбавок компенсационного характера (далее – компенсационные выплаты), систему выплат стимулирующего характера (далее – стимулирующие выплаты), включая систему премирования.

Заработная плата выплачивается каждые полмесяца, а период между датой начисления и датой выплаты заработной платы не может превышать 15 дней (ст. 136 ТК РФ). Заработная плата выплачивается за первую половину месяца – не позднее 30 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – не позднее 15-го числа следующего месяца.

7.3. Условия оплаты труда работников указываются в трудовых договорах.

Трудовые договоры заключаются с работниками работодателем в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, Коллективным договором, действующими в Учреждении.

В течение срока действия трудового договора надбавки к должностному окладу работника могут вводиться, изменяться и отменяться приказом (распоряжением) руководителя Учреждения или его заместителя в случае изменения объема должностных обязанностей, повышения профессиональной квалификации, а также в иных случаях, в соответствии с действующим законодательством.

7.4. Размер оплаты труда работников не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством.

7.5. Оплата труда работников производится в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда работников, в том числе премиальные выплаты по итогам года предусмотренных в районном бюджете на соответствующий финансовый год.

7.6. При заключении трудовых договоров работникам устанавливаются следующие повышающие коэффициенты к минимальному окладу:

- за квалификационную категорию по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование.

7.7. По должностям (профессиям) работников, предусматривающих категорирование, повышающий коэффициент к минимальному окладу за квалификационную категорию устанавливается с учётом уровня профессиональной подготовки работника и (или) по результатам проведенной в отношении работника аттестации.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), предусматривающим категорирование, за квалификационную категорию устанавливается в размерах от минимального оклада по квалификационным категориям (классам) педагогическим работникам:

Не ниже 0,5 – при наличии высшей квалификационной категории;

Не ниже 0,3 – при наличии первой квалификационной категории.

Не ниже 0,1 – при наличии второй квалификационной категории.

Повышающий коэффициент по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование устанавливается с учётом сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении работниками поставленных задач.

Сложность выполняемой работы определяется как количество услуг, выполненных работником в соответствии с возложенными на него трудовым договором обязанностями.

Решение об установлении повышающего коэффициента по должностям (профессиям), не предусматривающим категорирование, и его конкретном размере принимается руководителем персонально в отношении каждого работника.

7.8. Квалификационные категории, присвоенные педагогическим работникам, учитываются в течение срока их действия при выполнении педагогической работы на

разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, в следующих случаях:

Должность, по которой присвоена квалификационная категория	Должность, по которой может учитываться квалификационная категория, присвоенная по должности, указанной в графе 1.
1	2
Старший тренер-преподаватель (старший тренер), тренер-преподаватель (тренер).	Учитель, преподаватель физической культуры, инструктор по физической культуре.

Другие случаи учета квалификационной категории при работе на разных педагогических должностях, по которым совпадают должностные обязанности, учебные программы, профили работы, рассматриваются аттестационной комиссией на основании письменного заявления работника и представления руководителя образовательного учреждения.

7.9. Изменение размеров окладов (должностных окладов), в связи с установленными повышающими коэффициентами, производится:

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера оклада;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почётного звания - со дня его присвоения;
- при присуждении учёной степени - со дня вступления в силу решения о присуждении учёной степени.

7.10. При наступлении у работника права на изменение размера оклада (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы по повышенному размеру оклада (должностного оклада) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

7.11. Оплата труда работников МБУ ДО «СШ Тайшетского района» осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате в соответствии с законами Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами в сфере труда. Коэффициенты начисляются на фактический заработок без ограничения его предельного размера и учитываются во всех случаях исчисления среднего заработка.

7.12. В учреждении устанавливаются размеры и условия осуществления выплат стимулирующего и компенсационного характера, которые определяются Работодателем в соответствии с законодательством Российской Федерации и закрепляются в Положении об оплате труда, других локальных нормативных актах

Работодателя, регулирующих порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера.

С целью реализации данного права Работодателем разрабатываются положение об оплате труда, другие локальные нормативные акты, регулирующие порядок, условия, основания стимулирования, выплат компенсационного характера:

- выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаемые по результатам специальной оценки условий труда в порядке, установленном законодательством: за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания, и (или) за увеличение объёма работы, или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором сверхурочной работе; выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

7.13. Размеры компенсационных выплат работникам устанавливаются по отношению к минимальным окладам (без повышающих коэффициентов), если иное не предусмотрено трудовым законодательством.

Компенсационная выплата за работу на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда производится на условиях и в порядке, установленном статьей 147 ТК РФ. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере.

Минимальный размер повышения оплаты труда работникам занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленных для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.14. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (в южных районах Иркутской области) устанавливаются на условиях и в порядке, установленных статьями 316, 317 ТК РФ.

7.15. Компенсационная выплата за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренном ст. 60.2 ТК РФ.

Размер компенсационной выплаты за совмещение профессий (должностей) и (или) за расширение зон обслуживания и (или) за увеличение объёма работы без освобождения от работы, определённой трудовым договором, устанавливается в соответствии со статьей 151 ТК РФ.

Выплата за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, определённой трудовым договором,

устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника.

Компенсационная выплата за работу в ночное время устанавливается работникам на условиях и в порядке, предусмотренных ст. 96 ТК РФ. Размер выплаты определяется в соответствии с абзацем 3 ст. 154 ТК РФ.

Компенсационная выплата за сверхурочную работу устанавливается работникам на условиях, в порядке и в размере, установленных ст. 99, 152 ТК РФ.

Компенсационная выплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливается работникам на условиях и в порядке, установленном ст. 113, 153 ТК РФ.

7.16. Доплаты к должностному окладу устанавливаются работникам приказом (распоряжением) руководителя учреждения.

Доплаты к должностному окладу могут устанавливаться работникам бессрочно, на определенный срок либо на период времени выполнения дополнительной работы или выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, пропорционально времени выполнения таких работ.

Доплата за совмещение профессий (должностей) устанавливается работникам в случае, когда наименование совмещаемой и основной профессии (должности) отличаются друг от друга.

Доплаты за совмещение должностей (профессий), расширение зон обслуживания или увеличение установленного объема работ устанавливаются со дня, когда работник приступил к выполнению дополнительных работ. При пересмотре норм, а также при ухудшении качества работы такие доплаты могут быть уменьшены или полностью отменены, а работник может быть полностью или частично освобожден от выполнения дополнительных обязанностей.

Доплата за расширение зоны обслуживания (увеличение объема выполняемой работы) оформляется в случае, когда наименование основной и дополнительной профессии (должности) совпадают.

Доплаты за дополнительную работу устанавливаются работнику Учреждения за работу, не входящую в круг должностных обязанностей.

Доплаты устанавливаются в процентном соотношении от должностного оклада за фактически отработанное время. Доплаты устанавливаются и утверждаются приказом руководителя.

7.17. При выплате заработной платы работодатель обязан в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях, произведенных удержании, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

7.18. Необходимо предусматривать в трудовых договорах выплату надбавок работникам за высокую квалификацию и профессиональное мастерство.

Стороны исходят из того, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, установление систем оплаты и стимулирования труда является правом работодателя с учетом государственных гарантий по оплате труда и закрепляется в Коллективном договоре.

7.19. Работодатель обязан уведомлять работников в письменной форме об изменении обязательных условий трудового договора, заключенного сторонами не позднее, чем за два месяца до их введения (размеров оплаты труда, льгот, режима работы, совмещении профессий, изменении разрядов, наименовании должностей и других).

При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать их с учетом денежной компенсации. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется Коллективным договором и не может быть ниже, определенного ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.20. Работодатель, допустивший задержку выдачи заработной платы работникам и другие нарушения условий оплаты труда, несёт ответственность в соответствии с действующим законодательством.

7.21. Оплата труда дистанционного работника осуществляется согласно трудовому договору путем перевода денежных средств на банковский счет дистанционного работника. Работодатель с заработной платы дистанционного работника удерживает и перечисляет налог на доходы физических лиц согласно статьям 208, 224 Налогового кодекса Российской Федерации.

7.22. Стороны Договора имеют право:

В установленном порядке обращаться в Управление культуры, спорта и молодежной политики администрации Тайшетского района, РК Профсоюза по вопросам выделения бюджетных средств:

- на стимулирующие выплаты в объеме от 10% до 25% фонда оплаты труда;
- для единовременных денежных выплат;
- ежемесячных доплат педагогическим работникам – молодым специалистам в размере 25% (до 3-х лет работы);
- на лечение работников организаций системы образования в учреждениях санаторно-курортного типа Иркутской области и за ее пределами;
- для осуществления мероприятий по охране труда;
- на обучение по программе санитарного минимума;
- на бесплатное прохождение медицинских осмотров (предварительных, в соответствии со ст.69 ТК

7.23. Работодатель обязуется:

7.23.1. Обеспечивать своевременную и полную реализацию социальных гарантий и трудовых прав работников по вопросам оплаты труда, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законодательством, нормативными правовыми актами Иркутской области, Отраслевым Соглашением, настоящим Коллективным договором в пределах своей компетенции и Положением об оплате труда.

7.23.2. В соответствии со ст. 136 ТК РФ выплачивать заработную плату не реже, чем каждые полмесяца. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплачивать заработную плату накануне этого дня.

7.23.3. Устанавливать заработную плату с учетом требований статьи 135 Трудового кодекса Российской Федерации, включающую размеры должностных окладов, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, компенсационные, стимулирующие выплаты, которые регламентируются федеральным, областным

законодательством, Отраслевым Соглашением и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.23.4. Увеличивать размеры должностных окладов, ставок заработной платы с применением повышающих коэффициентов, доплат, надбавок к должностным окладам ставкам заработной платы в случаях:

- увеличения стажа работы (со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера должностного оклада, ставки заработной платы);
- присвоения квалификационной категории (со дня принятия решения аттестационной комиссией);
- присвоения почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия (со дня присвоения, награждения соответственно);
- присуждения ученой степени (со дня решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома).

7.23.5. Выплату заработной платы производить с выдачей каждому работнику расчетного листа, с указанием в ней составных частей причитающейся работнику заработной платы и иных выплатах.

7.23.6. Выплачивать заработную плату за время отпуска не позднее, чем за три дня до его начала.

7.23.7. Производить работнику выплату заработной платы в повышенном размере со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности, если изменение размеров оплаты труда наступило в период отпуска или в период временной нетрудоспособности.

7.23.8. В соответствии со ст. 142 ТК РФ работодатель обязан сохранять среднюю плату работникам:

- за время приостановки работы по причине не своевременной или не полной выплаты заработной платы при соблюдении условий, прописанных в статье 142 ТК РФ.

7.24. При наступлении у работника права на изменение размера оплаты труда в период пребывания в ежегодном или ином отпуске, в период его временной нетрудоспособности, а также в другие периоды, в течение которых за ним сохраняется средняя заработная плата, изменение размера оплаты его труда осуществляется по окончании указанных периодов.

В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия (наград), ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при установлении или присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия (наград) - со дня присвоения, награждения;

7.25. В соответствии со ст. 236 ТК РФ в случае нарушения установленного срока выплаты отпускных и других выплат, причитающихся работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере 1/150 ставки рефинансирования Центробанка РФ за каждый день задержки, начиная с установленного срока выплаты заработной платы, отпускных и иных выплат.

7.26. В соответствии со ст. 348.6.ТК РФ, при направлении спортсменов и тренеров – преподавателей (тренеров), для участия в тренировочных и других мероприятиях, и в официальных спортивных мероприятиях любого уровня, направлять тренеров-преподавателей (тренеров) с их письменного согласия.

На время отсутствия тренера-преподавателя (тренера), в течение срока действия трудового договора, на рабочем месте в связи с проездом к месту проведения официальных спортивных мероприятий, соревнований и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе команды за тренером-преподавателем сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

Расходы по проезду спортсмена, тренера-преподавателя (тренера) к месту официальных соревнований и обратно, другие расходы, связанные с их участием в спортивных мероприятиях индивидуально или в составе команды, своевременно возмещаются в порядке, предусмотренном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями.

7.27. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата.

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

7.28. Статус молодого специалиста устанавливается однократно. Статус молодого специалиста продлевается однократно продлевается (на период действия причины продления, но не более чем на 3 года, и до возраста, не превышающего полных тридцати пяти лет) в следующих случаях:

- при призыве на военную службу или направлении на заменяющую ее альтернативную службу - на время прохождения действительной или альтернативной службы;
- при направлении на стажировку или обучение с отрывом от производства по основному месту работы - на весь период стажировки или обучения с отрывом от производства;
- при поступлении в очную аспирантуру для подготовки и защиты кандидатской диссертации - на весь период обучения;
- при предоставлении отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет - на весь период фактического нахождения в отпуске.

Статус молодого специалиста во всех случаях действует до достижения молодым специалистом 35 лет.

7.29. Направлять работников учреждений на курсы повышения квалификации, в соответствии с действующим законодательством, но не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности.

РАЗДЕЛ 8. СТИМУЛИРУЮЩИЕ ВЫПЛАТЫ, ПРЕМИИ, НАДБАВКИ, МАТЕРИАЛЬНАЯ ПОМОЩЬ РАБОТНИКАМ

8.1. На основании «Положения об оплате труда, установлении доплат и надбавок, стимулирующих, компенсационных выплатах работникам МБУ ДО «СШ Тайшетского района», работникам учреждения устанавливаются следующие виды стимулирующих

и премиальных выплат в пределах доведенного до учреждения фонда оплаты труда, в соответствии с перечнем видов выплат, утверждённым приказом Минздравсоцразвития России от 29.12.2007 г. № 818 «Об утверждении перечня видов выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях и разъяснения о порядке установления выплат стимулирующего характера в федеральных бюджетных учреждениях», в ред. Приказа Минздравсоцразвития РФ от 17.09.2010 N 810н, примерными целевыми показателями Министерства культуры Р.Ф. от 14.07.2010 г. № 45-01-39/04-Пх:

- а) за интенсивность и высокие результаты работы;
- б) за выполнение особо важных и срочных работ;
- в) за качество выполняемых работ;
- г) премиальные выплаты по итогам работы за календарный год;
- д) премиальные выплаты за выслугу лет педагогическим работникам МБУ ДО «СШ Тайшетского района» начисляются ежемесячно:
 - 5-10 лет (10 %) от должностного оклада;
 - 11-15 лет (15 %) от должностного оклада;
 - 16-20 лет (20 %) от должностного оклада;
 - 21-25 лет (25 %) от должностного оклада;
 - 26 и свыше лет (30 %) от должностного оклада.

8.2. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются приказом руководителя учреждения в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников Учреждения, а также средств от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

8.3. В целях социальной поддержки и закрепления в организации молодых специалистов до 35 лет из числа работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе по специальности, развития их творческой активности и инициативы при реализации образовательных задач, установить молодым специалистам ежемесячную выплату:

- 25% - (до 3 лет работы);

8.4. Установить следующие повышающие коэффициенты к размеру минимального оклада (ставки) методиста за наличие квалификационной категории:

0,18 – для высшей категории

0,10 – для первой категории

8.5. В целях поощрения работников за выполненную работу, в пределах лимитов бюджетных обязательств на оплату труда работников, в учреждении могут быть установлены премии:

- премии за работу в календарном периоде - по итогам работы (месяц, квартал, полугодие, год);
- премии за особые заслуги;
- премия за многолетний добросовестный труд;
- премия за интенсивность и высокие результаты работы.

Основанием премирования работника за работу в календарном периоде (месяц, квартал, полугодие, год) является наличие конкретных результатов исполнения своих трудовых (должностных) обязанностей (также сверх своих трудовых (должностных)

обязанностей), установленных соответствующими трудовыми договорами работников, исполненных качественно и в срок.

Отсутствие фактов применения дисциплинарных взысканий к работнику (сотруднику) в соответствующем календарном периоде.

Отсутствие обращений и заявлений граждан на некачественное оказание услуг (выполнение работ) работником, в случаях, если оказание услуг (выполнение работ) входит в должностные обязанности работника;

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в соответствующем периоде;

- инициатива и применение в работе современных форм и методов организации труда.

Качественная подготовка, организация и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью МБУ ДО «СШ Тайшетского района»;

выполнение порученной работы, связанной с обеспечением рабочего процесса или уставной деятельности;

качественная подготовка и своевременная сдача отчетности;

участие в течение месяца в выполнении важных работ, мероприятий и т.д.

Решение, о премиальной и стимулирующей выплаты любого характера принимает руководитель учреждения по ходатайству заместителя директора, начальника хозяйственного отдела.

8.6. В целях социальной поддержки и закрепления в организации молодых специалистов выплачивать единовременное денежное пособие (премию) в размере 3000 рублей молодым специалистам из числа работников, закончивших средние и высшие педагогические учебные заведения и впервые приступивших к работе по специальности.

8.7. Производить единовременную выплату в размере 30, 20, 10 тысяч рублей победителям отраслевых районных конкурсов профессионального мастерства «Тренер года», занявших соответственно I, II, III место по истечении календарного месяца, в течение которого был проведен конкурс и присвоено призовое место.

8.8. В МБУ ДО «СШ Тайшетского района» может выплачиваться материальная помощь работникам в пределах лимитов бюджетных обязательств.

Материальная помощь работникам (включая руководителя, заместителей)

выплачивается при наступлении следующих случаев:

- рождение ребенка;

- заключение брака;

- продолжительное, тяжелое или хроническое заболевание, травма, наличие группы инвалидности сотрудника или его близкого родственника;

- в случае смерти (гибели) близких родственников (отец, мать, сын, дочь);

- тяжелое материальное положение в связи с утратой или повреждением личного имущества в результате аварийных и чрезвычайных ситуаций (затопление, пожар, кража),

- наступление несчастного случая, не носящего масштабов всеобщей катастрофы;

8.9. При наступлении указанных случаев, в выше указанных пунктах Коллективного договора размер материальной помощи составляет:

- для руководителя, заместителей руководителя – от 1 до 5 должностных окладов;

-для иных работников решение о выплате и размере материальной помощи принимает руководитель на основании письменного заявления работника с указанием причин, послуживших основанием для её оказания с приложением документов, подтверждающих право на её получение – от 1 до 5 должностных окладов.

РАЗДЕЛ 9. РАЗВИТИЕ ПЕРСОНАЛА.

9.1. Проводить профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в учреждении, а при необходимости - в образовательных учреждениях высшего профессионального уровня, дополнительного образования на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, трудовым договором.

9.2. При направлении на переподготовку (переквалификацию) с отрывом от производства за работниками на весь период обучения сохранять среднюю заработную плату (ст.196 ТК РФ). На основании ст. 173-177 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно - правовых форм по заочной и очно - заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в указанных учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка. Работникам, обучающимся по заочной форме обучения и имеющим государственную аккредитацию образовательных учреждений высшего профессионального образования, один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения указанного образовательного учреждения и обратно в размере 50 % стоимости проезда.

9.3. Направлять работников учреждений на курсы повышения квалификации, в соответствии с действующим законодательством, но не реже одного раза в 3 года в течение всей трудовой деятельности.

9.4. Работодатель самостоятельно определяют необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров, повышения квалификации для нужд учреждения.

РАЗДЕЛ 10. УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ И ОХРАНЫ ТРУДА РАБОТНИКОВ.

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

10.1. На основании ФЗ «О специальные оценки условий труда» от 28.12.2013 г., № 426-ФЗ, проводить один раз в 5 лет на каждом рабочем месте специальную оценку условий труда с привлечением организации имеющей лицензию на данный вид деятельности.

10.2. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в учреждении.

10.3. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, технике безопасности, противопожарной, антитеррористической безопасности,

электробезопасности, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

10.4. Обеспечивать обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

10.5. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.6. Выдавать своевременно и бесплатно работникам специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей. В случае, когда работодатель не обеспечил работника спецодеждой и по соглашению сторон работник приобрел её сам, работодатель возмещает её стоимость.

10.7. По просьбе лиц, установить индивидуальный или дистанционный режим труда, (работы) для отдельных сотрудников в соответствии с положениями главы 49.1 ТК РФ.

10.8. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- соблюдать все правила, инструкции, распоряжения, нормы и требования по охране труда и безопасности на рабочем месте;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

10.9. В организации создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и выборного уполномоченного работниками представительного органа в количестве 3 человек.

10.10. Работодатель обязан предоставить два оплачиваемых дня работникам МБУ ДО «СШ Тайшетского района», раз в год, для прохождения бесплатного медицинского профилактического осмотра, с сохранением за ними места работы и среднего заработка.

10.11. Работодатель имеет право отстранить работников, не прошедших обязательный медицинский осмотр, а также в случае медицинских противопоказаний, от выполнения ими трудовых обязанностей.

10.12. Работодатель имеет право не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучения и инструктаж, по охране труда, технике безопасности, стажировки и проверки знаний требований охраны труда.

10.13. Работникам, получившим повреждение здоровья вследствие несчастного случая на производстве или профессиональное заболевание, подтвержденные в установленном порядке и повлекшие утрату профессиональной трудоспособности, к страховым выплатам, назначенным в соответствии со статьей 12 ФЗ от 24.07.1998 г. № 125-ФЗ

«Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», предусматривать в трудовых договорах, при наличии собственных средств организаций, увеличение сумм денежных компенсаций по возмещению вреда с учётом их индексации.

10.14. В целях предупреждения производственного травматизма и профессиональных заболеваний работодатель самостоятельно осуществляет учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников. Основанием для регистрации микроповреждения (микротравмы) работника и рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к его возникновению, является обращение пострадавшего к своему непосредственному или вышестоящему руководителю, работодателю.

РАЗДЕЛ 11. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

11.1 Работодатель обязан:

11.1.1. Соблюдает в отношении Профсоюза порядок предварительного уведомления с Первичной профсоюзной организацией социально-трудовых вопросов в соответствии с законодательством:

- сокращения штатов членов профсоюза;
- увольнения по инициативе работодателя при этом: увольнение по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3 ст. 81 ТК РФ руководителей (их заместителей), руководителей выборных профсоюзных коллегиальных органов организации, ее структурных подразделений, не освобожденных от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- расторжение трудового договора по инициативе работодателя по п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ с руководителем выборного профсоюзного органа данной организации допускается только с соблюдением порядка, установленного ст. 374 ТК РФ, т. е., как правило, с предварительного согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа;
- перевода на другую работу по инициативе работодателя согласуется только для уполномоченных профсоюза по охране труда и представителей профсоюза в создаваемых в организации совместных комитетах (комиссиях) по охране труда;

11.1.2. В соответствии со ст.53 ТК РФ предоставлять профкому необходимую информацию по:

- выполнению условий настоящего Коллективного договора;
- планов социально-экономического развития.

11.1.3. В соответствии со ст.22 ТК РФ и в срок, не более семи дней, рассматривать представления профкома, вышестоящих выборных органов и уполномоченных ими лиц о выявленных нарушениях законодательства, иных нормативно-правовых актов, правил и норм охраны труда; принимать меры по их устранению; своевременно сообщать о принятых мерах указанным органам и уполномоченным лицам.

11.1.4. Бесплатно предоставлять профкому, его комиссиям:

- пригодное помещение со всем оборудованием, отоплением, освещением и уборкой для проведения заседаний, хранения необходимой документации и т.п., возможность размещения информации профкома.

11.1.5. Освободить от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома и его комиссий на время:

- выполнения ими профсоюзных обязанностей в интересах коллектива работников учреждения;
- участия их в работе выборных профсоюзных органов учреждения;
- краткосрочной профсоюзной учебы, но не более одного дня в месяц.

11.1.6. Соблюдать права и гарантии, способствовать деятельности профсоюзной организаций, для чего:

- обеспечивать условия и предоставлять помещения для проведения массовых профсоюзных мероприятий;
- включать в состав аттестационных комиссий представителей профсоюзного комитета по вопросам о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя в соответствии со ст. 82 ТК РФ.
- освобождать членов профсоюзных органов от основной работы с сохранением средней заработной платы для участия их профсоюзной в работе, по согласованию с работодателем, в соответствии со ст.ст. 374, 375 ТК РФ.
- своевременно рассматривать письменные обращения и предложения профсоюзного органа, давать на них мотивированные ответы о результатах рассмотрения таких обращений;

11.2. Комитет профсоюза имеет право:

11.2.1. Содействовать участию работников образовательного учреждения в районных конкурсах «Тренер года», «Профсоюзный лидер».

Осуществлять необходимый профсоюзный контроль за соблюдением законодательства по всему кругу социально-трудовых проблем МБУ ДО «СШ Тайшетского района», обращаться при необходимости в РК Профсоюза или в органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

11.2.2. Оказывать правовую и иную необходимую помощь членам Профсоюза в решении их социально-трудовых проблем, в защите прав и интересов членов Профсоюза.

11.2.3. Содействовать предотвращению в организации коллективных трудовых споров при выполнении работодателем обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор.

11.2.4. Сообщать РК Профсоюза о грубых нарушениях трудового законодательства в МБУДО «Спортивная школа Тайшетского района», требующих участия в разрешении возникших трудовых споров.

11.2.5. Представлять и защищать интересы членов Профсоюза перед работодателем.

11.2.6. Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений, в соответствии с действующим законодательством. Вносить предложения по совершенствованию управления и работы учреждения. Вносить предложения в проекты локальных, нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов Профсоюза.

РАЗДЕЛ 12. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.

12.1. В соответствии со ст. 384 Трудового кодекса РФ и в целях разрешения трудовых споров в учреждении создаётся комиссия по трудовым спорам. Представители сторон в комиссию по трудовым спорам избираются на Общем собрании трудового коллектива МБУ ДО «СШ Тайшетского района». Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя.

РАЗДЕЛ 13. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЕЙ РАБОТНИКОВ.

13.1. Лицам, участвующим в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора предоставляются гарантии в соответствии со ст. 39 Трудового кодекса РФ.

13.2. В соответствии со ст.29 ТК РФ интересы работников МБУ ДО «СШ Тайшетского района» при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении Коллективного договора, осуществление контроля за его выполнением, а также при реализации права на участие в управлении МБУ ДО «СШ Тайшетского района», рассмотрении трудовых споров работников с работодателем представляет Совет трудового коллектива в лице председателя.

РАЗДЕЛ 14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

14.1. В соответствии со ст.51 ТК РФ, контроль за выполнением коллективного договора осуществляется администрацией и представителями трудового коллектива МБУ ДО «СШ Тайшетского района», соответствующими органами по труду.

14.2. Коллективный договор действует с 18 июля 2024 года по 17 июля 2027 г.

14.3. Контроль за ходом выполнения Коллективного договора осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями. Итоги и отчет о выполнении настоящего договора рассматривается на совместном заседании представителей сторон, и подводятся не реже одного раза в год, и доводятся до сведения работников МБУ ДО «СШ Тайшетского района».

14.4. Стороны несут ответственность за выполнение принятых обязательств в порядке, предусмотренных действующим законодательством, обязуется признавать и уважать права каждой стороны.

14.5. Стороны обязуются соблюдать установленный законодательством порядок. Принимать согласованные меры по устранению причин возникновения трудовых конфликтов.

14.6. В соответствии со ст. 54-55 ТК РФ представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного договора, или неправомерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств,

предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом.

РАЗДЕЛ 15. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

15.1. В соответствии со ст.49 ТК РФ изменения и дополнения в Коллективный договор вносятся в порядке, установленном для его заключения. На равноправной основе формируется комиссия из представителей сторон, в ходе работы которой определяются необходимые изменения и дополнения в Коллективный договор. Изменения или дополнения к Коллективному договору подписываются представителями сторон и направляются в соответствующий орган по труду на уведомительную регистрацию.

15.2. Обязанность сторон социального партнерства, довести текст Коллективного договора до всех работников МБУ ДО «СШ Тайшетского района».

ПРОНУМЕРОВАНО,
ПРОШИТО 25 (страниц)

Директор МБУ ДО

«СШ Тайшетского района»
Ю.А. Крук

« 24 » 2024 г

