

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО АВТОНОМНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 5»
на 2024-2027 гг.**

От работодателя:

Директор МАУ ДО «Спортивная
школа № 5»

О.Е. Соловьев
«28» мая 2024 г.



От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МАУ ДО «Спортивная
школа № 5»

Ю.В. Костина
«28» мая 2024 г.



МИНИСТЕРСТВО ТРУДА И ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ	
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ	
№ <u>272-24</u>	от <u>25.06.2024</u>
с замечаниями	
Министр	

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем – директором муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» (МАУ ДО «Спортивная школа № 5») и работниками муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» в лице выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с законодательством Российской Федерации с целью определения в договорном порядке согласованных позиций сторон по созданию необходимых трудовых и социально-экономических условий для работников и обеспечению стабильной и эффективной деятельности муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5».

1.2. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа № 5» и заключенным работодателем в лице директора МАУ ДО «Спортивная школа № 5» Соловьева Олега Евгеньевича (далее, Работодатель) и работниками в лице их представителя – профкома МАУ ДО «Спортивная школа № 5» (далее, Профсоюз)

Коллективный договор распространяется на всех работников МАУ ДО «Спортивная школа № 5».

1.3. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить изменения и дополнения в него на основе взаимной договоренности. При наступлении условий, требующих дополнения или изменения настоящего коллективного договора, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с трудовым законодательством.

1.4. Стороны не вправе в течение срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.6. Работодатель и Профсоюз доводят текст коллективного договора и изменения к нему до работников в течение одной недели с момента подписания.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока реорганизации. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.8. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания и действует 3 года.

2. Развитие социального партнерства и участие Профсоюза в управлении образовательной организации

2.1. В целях развития социального партнерства **стороны обязуются:**

2.1.1. Соблюдать определенные настоящим коллективный договор обязательства и договоренности.

2.1.2. Осуществлять текущий контроль за ходом выполнения коллективного договора (не реже двух раз в год).

2.1.3. Освещать на официальном сайте МАУ ДО «Спортивная школа № 5» в сети «Интернет» результаты выполнения коллективного договора.

2.2. Стороны пришли к соглашению, что в рамках социального партнерства в соответствии со статьей 53 ТК РФ работники МАУ ДО «Спортивная школа № 5» участвуют в управлении учреждением. Основными формами такого участия являются:

2.2.1. Участие в работе коллегиальных органов управления образовательного учреждения в порядке, установленном Уставом МАУ ДО «Спортивная школа № 5».

2.2.2. Включение представителей работников, в т.ч. членов выборного органа первичной профсоюзной организации, в состав комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

2.2.3. Создание комиссии с участием выборного органа первичной профсоюзной организации как представительного органа работников для применения демократических процедур при оценке эффективности работы различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

2.2.4. Создание рабочей группы с участием представителей выборного органа первичной профсоюзной организации по разработке критериев и показателей для стимулирования труда работников в зависимости от результатов и качества работы, а также их заинтересованности в эффективном функционировании МАУ ДО «Спортивная школа № 5».

2.2.5. Участие работников и выборного органа первичной профсоюзной организации, как их представителя, в формировании правового поля деятельности МАУ ДО «Спортивная школа № 5», в создании локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.6. Проведение консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, как представительным органом работников, при разработке проектов локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

2.2.7. Общественное обсуждение проекта локального нормативного акта, содержащего нормы трудового права, в т.ч. на сайте МАУ ДО «Спортивная школа № 5».

3. Трудовые отношения

3.1. Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ).

3.1.2. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором, заключенным в письменной форме в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, отраслевым территориальным соглашением, коллективным договором.

3.1.3. Трудовой договор заключается в письменной форме на основе принципов эффективного контракта. В трудовом договоре с работником конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки.

3.1.4. Трудовой договор с работниками образовательного учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. В случаях, предусмотренных частью первой ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий её выполнения.

3.2. Работодатель обязан:

3.2.1. При приеме на работу, до подписания трудового договора, при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом МАУ ДО «Спортивная школа № 5», отраслевым, территориальным соглашениями, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.2.2. Применять наименования должностей и профессий работников образовательной организации, соответствующие наименованиям, указанным в «Едином квалификационном справочнике должностей руководителей, специалистов и служащих», раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» и «Едином тарифно-квалификационном справочнике работ и профессий рабочих». Требования, содержащиеся в квалификационных характеристиках, являются основой для разработки должностных инструкций конкретного работника в МАУ ДО «Спортивная школа № 5».

3.2.3. Обеспечивать своевременное уведомление работников в письменной форме о предстоящих изменениях обязательных условий трудового договора (в т. ч., об изменениях размера тарифной ставки, оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат,

устанавливаемых работникам) не позднее, чем за два месяца до их введения.

3.2.4. Обеспечивать своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора. Уведомлять работника о предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

3.2.5. Устанавливать учебную нагрузку педагогических работников на новый учебный год с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации МАУ ДО «Спортивная школа № 5» до окончания учебного года.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе работодателя, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп.

3.3. Работники МАУ ДО «Спортивная школа № 5», включая руководителя и его заместителей, помимо работы, определенной трудовым договором, могут осуществлять в МАУ ДО «Спортивная школа № 5» на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору преподавательскую работу без занятия штатной должности в группах, которая не считается совместительством.

3.4. Предоставление преподавательской работы лицам, указанным в п. 3.3. а также педагогическим, руководящим и иным работникам других организаций и учреждений, осуществляется с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и только при условии, если работники, для которых МАУ ДО «Спортивная школа № 5» является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

3.5. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с законодательством.

3.6. Стороны коллективного договора договорились о том, что дополнительно к основаниям, указанным в ТК РФ, преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата имеют работники, совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4. Рабочее время и время отдыха

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

4.1. Для педагогических работников в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей их труда устанавливается продолжительность рабочего времени либо нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы на основании приказа Минобрнауки России

от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

4.2. В МАУ ДО «Спортивная школа № 5» устанавливается 5-ти дневная рабочая неделя с двумя выходными для директора, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, инструктора-методиста, заместителя директора по административно-хозяйственной работе, учебно-вспомогательного персонала и 6-ти дневная с одним выходным днем для тренеров-преподавателей и младшего обслуживающего персонала. Общим выходным днем является воскресенье.

4.3. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст. 333 Трудового кодекса Российской Федерации), для других работников МАУ ДО «Спортивная школа № 5» устанавливается продолжительность рабочего времени - 40 часов в неделю.

4.4. Режим рабочего времени учителей, педагогов дополнительного образования в соответствии с приказом Минобрнауки России от 11 мая 2016 г. № 536 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» при выполнении должностных обязанностей состоит из двух частей:

- нормируемая часть рабочего времени определяется в астрономических часах (учебная нагрузка), регулируется расписанием учебных занятий и календарным учебным графиком;

- ненормируемая часть, которая не конкретизирована по количеству часов, регулируется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками и планами работ, в том числе личными планами педагогического работника.

4.5. Работодатель при составлении расписания учебных занятий исключает нерациональные затраты времени педагогических работников, ведущих преподавательскую деятельность.

4.6. Работодатель обязуется предусмотреть один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации педагогам, имеющим учебную нагрузку не более 18 часов в неделю.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также, нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения спортивных мероприятий с учащимися и др., допускается по письменному распоряжению руководителя МАУ ДО «Спортивная школа № 5» с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

4.7. Работодатель обеспечивает оплату за работу в выходной и нерабочий праздничный день не менее чем в двойном размере либо по желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, предоставляют ему другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не

подлежит.

4.8. Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск длительностью 42 календарных дня.

Другим работникам МАУ ДО «Спортивная школа № 5» ежегодно предоставляется 28 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.9. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается работодателем не позднее чем за две недели до наступления нового календарного года, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, предусмотренном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4.10. 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.

4.11. Изменение графиков отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и выборного органа первичной профсоюзной организации. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

4.12. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям отпуск предоставляется вне графика.

4.13. Отдельным категориям работников, в случаях предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время. По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы у данного работодателя.

4.14. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.

4.15. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или по частям на другой год, а также отзыв из отпуска допускаются только с согласия работника.

Не допускается отзыв из отпуска беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.16. Ежегодный отпуск должен быть продлен в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных и общественных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы; в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными

актами МАУ ДО «Спортивная школа № 5».

4.17. В соответствии со статьей 128 ТК РФ на основании письменного заявления работникам МАУ ДО «Спортивная школа № 5» предоставляется отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 10 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.

4.18. Педагогические работники МАУ ДО «Спортивная школа № 5» имеют право на длительный отпуск сроком до одного года через каждые 10 лет непрерывной работы. Порядок и условия предоставления длительного отпуска определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

4.19. Профсоюз осуществляет общественный контроль за соблюдением норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с трудовым законодательством.

4.20. Работникам предоставляется дополнительный день отдыха с сохранением денежного содержания (заработной платы) в день прохождения ими вакцинации от гриппа, коронавирусной инфекции (COVID-19) (каждой из ее частей)».

5. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

5.1. Система оплаты труда работников МАУ ДО «Спортивная школа № 5» устанавливается коллективным договором, локальными нормативными актами с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии с трудовым законодательством, нормативными правовыми актами Тамбовской области и города Тамбова.

Оплата труда работников осуществляется в соответствии с решением Тамбовской городской Думы Тамбовской области от 26.06.2019 № 1097 «О Положении «Об определении размеров и условий оплаты труда работников муниципальных учреждений города Тамбова»; постановлением администрации города Тамбова Тамбовской области от 12.07.2019 № 3640 «Об утверждении Примерного положения «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Тамбова»; Положением об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5».

5.2. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской

Федерации установлена продолжительность рабочего времени, составляющая 36 часов в неделю, следует понимать размеры должностных окладов, устанавливаемых за исполнение должностных обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных и стимулирующих выплат.

5.3. Под фиксированными размерами оплаты труда педагогических работников, для которых в соответствии с законодательством Российской Федерации установлены нормы часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, следует понимать размеры ставок заработной платы за календарный месяц, предусмотренные по должностям педагогических работников за норму часов преподавательской работы (нормируемая часть педагогической работы), составляющую соответственно 18 часов в неделю; либо норму часов педагогической работы, составляющую 36 часов в неделю.

5.4. Размеры и условия доплат за увеличение объема работы, связанной с образовательным процессом и не входящей в трудовые обязанности по своей основной работе, а также фактический объем преподавательской (педагогической) работы, установленный педагогическим работникам, для которых предусмотрены нормы часов преподавательской (педагогической) работы в неделю (в год) за ставку заработной платы, предусматриваются в трудовых договорах (дополнительных соглашениях к трудовым договорам), помимо установленных фиксированных размеров оплаты труда.

5.5. На работников, работающих на условиях внутреннего или внешнего совместительства, срочного трудового договора, условия оплаты труда, установленные для работников МАУ ДО «Спортивная школа № 5», распространяются в полном объеме. Оплата труда работников МАУ ДО «Спортивная школа № 5», занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени, в зависимости от выработки либо на других условиях, определенных трудовым договором.

Определение размеров заработной платы по основной должности, рабочей профессии и по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится отдельно по каждой из должностей.

5.6. Работникам, полностью отработавшим за месяц норму рабочего времени, выполнившим норму труда (трудовые обязанности) и которым за данный месяц месячная заработная плата была начислена ниже минимального размера оплаты труда, производится доплата до минимального размера оплаты труда, действующего на территории города Тамбова в соответствии с трудовым законодательством.

5.7. Размеры, порядок и условия выплат стимулирующего характера устанавливаются в пределах имеющихся средств, в том числе, от приносящей доход деятельности, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и закрепляются в «Положении об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5».

5.8. Премияльные и иные поощрительные выплаты устанавливаются работникам единовременно за определенный период времени (месяц, квартал, год), к юбилейным датам, получению знаков отличия, благодарственных писем,

грамот, наград, на рождение первого, второго и последующих детей и иным основаниям.

5.9. К выплатам компенсационного характера относятся:

- выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных;

Размер, порядок и условия выплат компенсационного характера устанавливаются нормативными правовыми актами РФ, локальными нормативными актами.

5.10. Заработная плата работника предельными размерами не ограничивается и зависит от его квалификации, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

5.11. Стороны договорились, что работодатель:

5.11.1. Разрабатывает и принимает «Положение об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, которое является самостоятельным локальным нормативным актом МАУ ДО «Спортивная школа № 5».

5.11.2. Предусматривает в «Положении об оплате труда работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;

- обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации - различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- существенной дифференциации в размерах оплаты труда педагогических работников, имеющих квалификационные категории, установленные по результатам аттестации;

- формирования размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп, не допуская установления различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним (либо диапазонов «вилки» размеров окладов (должностных окладов) ставок заработной платы) по должностям работников с одинаковой квалификацией, выполняющих одинаковую трудовую функцию;

- обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников МАУ ДО «Спортивная школа № 5» и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права;

- определения размеров выплат компенсационного или стимулирующего характера от размера оклада (должностного оклада, ставки заработной платы), установленного работнику за исполнение им трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму часов педагогической работы в неделю (в год);

- определения размеров выплат стимулирующего характера, в том числе, размеров премий, на основе формализованных критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения;

- установления в качестве одного из критериев оценки эффективности деятельности работников – важность выполнения социально-значимой общественной работы председателем первичной профсоюзной организации, уполномоченным по охране труда выборного органа первичной профсоюзной организации, работниками, ответственными за делопроизводство, за работу с пенсионным фондом и т.д.

5.11.3. Учитывает при разработке показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников следующие основные принципы:

- размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

- работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

- вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности всего учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

- вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип своевременности);

- правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

- принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться с учетом мнения комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера (принцип прозрачности) и выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.12. Основаниями для начисления заработной платы работникам МАУ ДО «Спортивная школа № 5» являются: трудовой договор, приказ руководителя МАУ ДО «Спортивная школа № 5» о дате начала (прекращения, возобновления) трудовых отношений, об основаниях и о дате начала (прекращения, возобновления) выплаты (выплат) стимулирующего и компенсационного характера, иных единовременных выплат, о размере и периодичности выплат стимулирующего и компенсационного характера,

премий по результатам труда, табель учета рабочего времени, выполненная трудовая функция; результаты применения демократических процедур, в том числе, в форме рейтинга достижений работников, мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации, протокол заседания комиссии по оценке эффективности различных категорий работников для принятия решения об установлении им выплат стимулирующего характера.

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

- 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 ставки (оклада) заработной платы;
- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия - со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук - со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о присуждении ученой степени доктора наук и о выдаче диплома кандидата наук соответственно.

5.14. При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.15. Оплата труда педагогических работников МАУ ДО «Спортивная школа № 5», ведущих преподавательскую работу, за время работы в период каникул, а также в периоды отмены учебных занятий (образовательного процесса) для учащихся по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, производится из расчета заработной платы, установленной при тарификации, предшествующей началу каникул или периоду отмены учебных занятий (образовательного процесса) по указанным выше причинам.

5.16. Установление, начисление и выплата заработной платы и выплат социального характера работникам должна осуществляться в пределах установленного фондом оплаты труда работников МАУ ДО «Спортивная школа № 5».

5.17. В соответствии со статьей 136 ТК РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Заработная плата выплачивается в следующие сроки:

- 25 числа каждого месяца – заработная плата за период работы с 01 по 15 число расчетного месяца;

- 10 числа месяца, следующего за расчетным - плата за период работы с 16 по последнее число расчетного месяца.

Заработная плата за декабрь может быть выплачена в следующие сроки:

- 25 декабря – заработная плата за период работы с 01 по 15 декабря;
- 31 декабря – заработная плата за период работы с 16 по 20 декабря;
- 12 января – заработная плата за период работы с 21 по 31 декабря.

Выплата заработной платы осуществляется за фактически отработанное время – на основании табеля учета рабочего времени.

5.18. Стороны договорились:

5.18.1. В соответствии с действующим Соглашением работников организаций отрасли «Образование» Тамбовской области (далее - Соглашение), в целях материальной поддержки педагогических работников сохраняется действие результатов аттестации по истечении срока действия квалификационной категории в период:

временной нетрудоспособности педагогического работника, обусловленной периодом не менее двух месяцев, подтвержденной документально;

отпуска педагогического работника по беременности и родам;

отпуска педагогического работника по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

служебной командировки педагогического работника, обусловленной периодом не менее двух месяцев, подтвержденной документально;

дополнительного отпуска, представленного педагогическому работнику для прохождения промежуточной аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и (или) сдачи итоговых государственных экзаменов (учебный отпуск);

исполнения государственных или общественных обязанностей педагогическим работником, освобожденным от основной работы на время исполнения им государственных или общественных обязанностей с сохранением за ним места работы (должности);

возобновления работы педагогическим работником в должности, по которой ему была установлена квалификационная категория либо по которой предусмотрено сохранение действия квалификационной категории в соответствии с частью первой пункта 4.6. Соглашения, после её прекращения работы в связи с увольнением педагогического работника по инициативе работодателя по пунктам 1, 2 статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации при условии возобновления работы педагогическим работником в срок не позднее одного года с даты увольнения;

военной службы по призыву или прохождения альтернативной гражданской службы, если непосредственно до службы предшествовала и непосредственно после нее следовала педагогическая деятельность;

восстановление на работе педагогического работника по решению государственной инспекции труда или суда в случае его незаконного увольнения.

Действие квалификационной категории может быть сохранено решением областной аттестационной комиссии, принятом на основании поступивших от педагогического работника заявления и подтверждающих документов, на

период не более одного года с даты возобновления педагогическим работником своих должностных обязанностей.

Для решения вопроса о сохранении действия квалификационной категории за пределами срока ее действия педагогический работник подает документы в областную аттестационную комиссию, созданную управлением образования и науки области, в срок не позднее трех месяцев с даты возобновления педагогическим работником своих должностных обязанностей.

5.18.2. Действие заключения о соответствии педагогического работника занимаемой должности сохраняется на период не более одного года с даты возобновления педагогическим работником своих должностных обязанностей по основаниям, предусмотренным пунктом 4.6. Соглашения. Решение о сохранении действия заключения о соответствии педагогического работника занимаемой должности с указанием соответствующего периода принимается в организации комиссионно и оформляется приказом работодателя.

5.18.3. С целью поддержки молодых педагогических кадров (тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов) предусмотреть в Положении об оплате труда механизмы стимулирования их труда, особенно в течение первых трех лет работы.

5.18.4. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения коллективного договора работодателя, а также за работниками, приостановившими работу в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, заработную плату в полном размере, что закрепляется в настоящем коллективном договоре.

6. Содействие занятости, повышению профессионального уровня работников

6.1. Стороны договорились о том, что они совместно:

6.1.1. Содействуют проведению государственной политики в области занятости, повышения профессионального уровня работников, оказывают эффективную помощь молодым педагогам в профессиональной и социальной адаптации.

6.1.2. Принимают меры по повышению социального и профессионального статуса педагогических работников, созданию необходимых безопасных и комфортных условий труда для работников МАУ ДО «Спортивная школа № 5».

6.1.3. Содействуют реализации академических прав и свобод педагогических работников, в том числе:

- свободы преподавания, свободы от вмешательства в профессиональную деятельность;
- свободы выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;
- права на творческую инициативу, разработку и применения авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы, отдельного курса, дисциплины (модуля);
- права на выбор учебных пособий и иных средств обучения и воспитания;

- права на участие в разработке учебных планов и программ;
- права на осуществление исследовательской деятельности, участие во внедрении инноваций;
- права на бесплатный доступ к информационно-коммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности;
- права на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности МАУ ДО «Спортивная школа № 5», в т.ч. через органы управления и общественные организации;
- права на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- права на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследования нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

6.2. Работодатель признает право Профсоюза на общественный контроль за соблюдением академических прав и свобод педагогических работников, гарантированных Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3. Стороны договорились:

6.3.1. Работодатель с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации разрабатывает и утверждает локальные нормативные акты, регулирующие порядок реализации прав педагогического работника на:

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами;
- бесплатный доступ к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической деятельности.

6.3.2. Руководитель МАУ ДО «Спортивная школа № 5» и выборный орган первичной профсоюзной организации проводят совместный контроль за выполнением педагогическими работниками своих обязанностей, определенных статьей 48 Федерального Закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

6.3.3. Руководитель МАУ ДО «Спортивная школа № 5» при направлении работника для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности с отрывом от работы за ним сохраняет место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

6.4. Работодатель в обязательном порядке:

6.4.1. Выполняет требования о своевременном не менее чем за три месяца и в полном объеме представлении органам службы занятости и выборному профсоюзному органу первичной профсоюзной организации информации о возможных массовых увольнениях работников в связи с сокращением

численности или штата, а также в случае ликвидации учреждения.

6.4.2. Проводит с выборным органом первичной профсоюзной организации консультации по проблемам занятости высвобождаемых работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в данной организации, источников их финансирования.

6.4.3. Обеспечивает гарантии и компенсации высвобождаемым работникам.

7. Условия и охрана труда

Стороны коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников МАУ ДО «Спортивная школа № 5» в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

7.1. Работодатель:

7.1.1. Обеспечивает выполнение в МАУ ДО «Спортивная школа № 5» нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.2. Осуществляет учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма и несчастных случаев с работниками и учащимися, принимает меры по улучшению условий труда и снижению травматизма.

7.2. Работодатель в соответствии с требованиями законодательства:

7.2.1. Выделяет средства на выполнение мероприятий по охране труда, в том числе, на обучение работников безопасным приемам работ, на специальную оценку условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2 процентов суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

7.2.2. Использует в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий на охрану труда возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, проведения специальной оценки условий труда, приобретения спецодежды с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 06.11.2011 № 300-ФЗ «О внесении изменений в статьи 17 и 22 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

7.2.3. Создает в соответствии со статьей 217 ТК РФ службу охраны труда или вводит должность специалиста по охране труда (в организациях с количеством работников, превышающих 50 человек).

7.2.4. Обеспечивает работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), в соответствии с установленными нормами, а также осуществляют компенсационные выплаты работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по спискам, в порядке и по нормам, определяемым коллективным договором.

7.2.5. Обеспечивает за счет средств работодателя проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических осмотров (обследований) работников в соответствии с приказом Министерства здравоохранения РФ от 28 января 2021 г. № 29н, а также внеочередных

медицинских осмотров (обследований) и гигиенической подготовки работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных мероприятий.

7.2.6. Организует проведение дополнительной диспансеризации работников, направленной на раннее выявление и профилактику заболеваний, в том числе социально значимых, за счет средств, выделяемых федеральным бюджетом;

7.2.7. Обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технического инспектора труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками и учащимися образовательного учреждения. Представляет информацию в профсоюзный комитет о выполнении мероприятий по устранению причин несчастных случаев.

7.2.8. Обеспечивает проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426–ФЗ «О специальной оценке условий труда» и «Методики проведения специальной оценки условий труда», утвержденной приказом Минтруда России от 24.01.2014 № 33н.

7.3. Установленные работнику размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными и (или) опасными условиями труда не могут быть снижены и (или) ухудшены без проведения специальной оценки условий труда.

7.4. Профсоюз:

7.4.1. Осуществляет защитные функции по соблюдению прав членов Профсоюза на здоровые и безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда, оказывает практическую помощь в реализации этих прав.

7.4.2. Организует проведение проверок состояния охраны труда в МАУ ДО «Спортивная школа № 5», выполнения мероприятий по охране труда, предусмотренных коллективным договором и программой по безопасности учреждения.

7.4.3. Обеспечивает реализацию права работника на сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка на время приостановки работ непосредственно на рабочем месте вследствие нарушения законодательства об охране труда, нормативных требований по охране труда не по вине работника.

7.4.4. Обеспечивает избрание уполномоченного (доверенного) лица по охране труда профкома, способствует формированию и организации деятельности совместной с работодателем комиссии по охране труда.

7.4.5. Содействует работнику – члену Профсоюза в получении льготной санаторно-курортной путевки на лечение в санатории, подведомственные Тамбовскому областному объединению организаций профсоюзов.

7.5. Стороны коллективного договора обязуются содействовать выполнению представлений и требований технического инспектора труда, внештатного технического инспектора труда и уполномоченного (доверенного) лица по охране труда, выданных работодателю, по устранению выявленных в ходе проверок нарушений требований охраны труда, здоровья, пожарной и экологической безопасности.

8. Гарантии прав профсоюзной организации и членов Профсоюза

8.1. Права и гарантии деятельности первичной профсоюзной организации её выборного органа определяются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

8.2. Стороны договорились о том, что работодатель (его представитель):

8.2.1. Соблюдает права и гарантии первичной профсоюзной организации, способствуют её деятельности, не допуская ограничения установленных законом прав и гарантий профсоюзной деятельности и не препятствуя функционированию первичной профсоюзной организации.

8.3.2. Предоставляет выборному органу первичной профсоюзной организации, независимо от численности работников:

- рабочее место для председателя профкома, отвечающее санитарно-гигиеническим требованиям;
- оргтехнику, средства связи, в том числе, компьютерное оборудование, электронную почту и Интернет;
- возможность размещения электронной профсоюзной страницы на сайте МАУ ДО «Спортивная школа № 5»;
- необходимые нормативные документы.

8.2.3. Создает другие улучшающие условия для обеспечения деятельности первичной профсоюзной организации.

8.2.4. Не препятствует представителям выборных профсоюзных органов в посещении организации и подразделений, где работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и предоставленных законодательством прав.

8.2.5. Предоставляет Профсоюзу по его запросам информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и охраны труда, заработной платы, другим социально-экономическим вопросам.

8.2.6. Обеспечивает при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами Профсоюза, а также других работников - не членов профсоюза, ежемесячное бесплатное перечисление с расчетного счета организации на расчетный счет профсоюзной организации членских взносов. Перечисление средств производится в полном объеме и одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

8.2.7. В соответствии со ст. 377 ТК РФ оплата труда председателя профсоюзного комитета как руководителя выборного профсоюзного органа будет производиться за счет средств фонда оплаты труда МАУ ДО «Спортивная школа № 5» в размере до 20% от ставки.

8.3. Стороны признают гарантии работников, избранных в состав профсоюзных органов и не освобожденных от основной работы, в том числе:

8.3.1. Работники, входящие в состав профсоюзных органов, не могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию (за исключением увольнения в качестве дисциплинарного взыскания) без предварительного согласия выборного профсоюзного органа, членами которого они являются.

Перевод указанных профсоюзных работников на другую работу по

инициативе работодателя не может производиться без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются.

8.3.2. Увольнение по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновным поведением, а равно изменение обязательных условий трудового договора (уменьшение размера оплаты труда в связи с изменением объема учебной нагрузки или объема иной работы не по вине работника, отмена установленных доплат и надбавок, иных стимулирующих и поощрительных выплат и др.) работников, входящих в состав профсоюзных органов, допускается, помимо соблюдения общего порядка увольнения, только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а руководителя (его заместителей) профсоюзной организации - с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

8.3.3. Члены комитета Тамбовской городской организации Профсоюза, выборного органа первичной профсоюзной организации, уполномоченный по охране труда профкома, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка для выполнения общественных обязанностей в интересах коллектива работников и на время краткосрочной профсоюзной учебы на условиях, предусмотренных настоящим коллективным договором - не более одного рабочего дня в месяц.

Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации, освобождаются от нее с сохранением среднего заработка на время участия в работе конференций, пленумов, президиумов, созываемых Профсоюзом. Условия освобождения и порядок оплаты времени участия в этих мероприятиях определяются коллективным договором - не более одного рабочего дня в месяц.

8.3.4. Общественная работа председателя первичной профсоюзной организации и в составе выборного профсоюзного органа признается значимой для деятельности МАУ ДО «Спортивная школа № 5» и принимается во внимание при поощрении работников.

8.3.5. Предоставление родителям дополнительных гарантий:

- дополнительный выходной день предоставляется 1 сентября для родителей детей начальной школы и в день окончания школы для родителей выпускников;
- приоритетное право выбора времени ежегодного отпуска для работников, имеющих детей;
- возможность предоставления отпусков без сохранения заработной платы.

9. Контроль за выполнением коллективного договора

9.1. Контроль за выполнением настоящего коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

9.2. Информация о выполнении настоящего коллективного договора не реже одного раза в полугодие рассматривается на общем собрании работников.

9.3. Представители сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению коллективного

договора, не предоставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за выполнением обязательств сторон по коллективному договору.

Коллективный договор утвержден общим собранием работников муниципального автономного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 5» (протокол от 28.05.2024 № 2).

Пронумеровано,
прошнуровано
и скреплено печатью

12 (двадцать
шесть)

О.Е. Соловьев

