

## КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023 – 2026 годы.

УТВЕРЖДЕН  
решением собрания  
Общего собрания  
Работников  
Протокол № 1 от  
«30» августа 2023г.

Стороны:

**От работодателя:**

Директор  
МБУ ДО СШ «Фаворит»  
Э.Ю. Виноградов



**От работников:**

Представитель коллектива  
МБУ ДО СШ «Фаворит»  
Ю.М. Порозов

Коллективный договор (соглашение)  
зарегистрирован в Агентстве по  
развитию человеческого потенциала  
и трудовых ресурсов Ульяновской  
области

10.11.2023 года, рег. № 586  
Вед. государствен. Учасов. О. В.

г. Ульяновск, 2023 г.

## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий коллективный договор разработан в соответствии Федеральным законом от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», Трудовым Кодексом РФ, иными нормативно-правовыми актами, регулирующими социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Фаворит» (далее - учреждение), в лице директора Виноградова Эдуарда Юрьевича, именуемого далее «Работодатель», и работники организации, именуемые в дальнейшем «Работники», в лице представителя коллектива организации Порозова Юрия Михайловича.

1.3. Работодатель и работники обязуются неукоснительно соблюдать условия данного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

На период действия коллективного договора при своевременном и полном выполнении его условий, стороны отказываются от проведения забастовок и др. Но оставляют за собой право организации и проведения акций протеста в защиту интересов работников, учитывая при этом недопустимость срыва образовательного, учебно-тренировочного процессов и ущерба, наносимого этими акциями обучающимся.

1.4. При реорганизации организации коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

При смене собственника организации действие коллективного договора сохраняется в течение 3-х месяцев, после чего заключается новый коллективный договор или сохраняется, изменяется, дополняется существующий, что фиксируется в отдельном соглашении, принятом в порядке, установленном для заключения коллективных договоров.

1.5. При ликвидации организации в порядке и на условиях, установленных законодательством, коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации, при этом претензии трудового коллектива по коллективному договору удовлетворяются из имущества ликвидируемой организации в соответствии с действующим гражданским законодательством.

Размер средств, направляемых для удовлетворения претензий работников, определяется работодателем по согласованию с представителем работников, подписавших коллективный договор.

1.6. Изменение и дополнение коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласованию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для его заключения.

1.7. Действие коллективного договора распространяется на работников организации, работодателя, представителей работодателя или отдельных категорий работников, по поручению которых велись переговоры. Стороны не вправе в течение

срока действия коллективного договора в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

Работники организации на заседании Общего собрания работников выбирают своего представителя, который будет направлен для рабочих взаимоотношений с работодателем и представления интересов трудового коллектива.

1.8. Договор действует и вступает в силу со дня подписания.

Коллективный договор заключается на срок не более трёх лет (с 2023 г. по 2026 г.) и вступает в силу со дня подписания его сторонами либо со дня, установленного коллективным договором. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трёх лет.

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

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

1.11. Работодатель обязуется разместить коллективный договор на официальном сайте учреждения не позднее 2-х недель со дня подписания.

## **2. Трудовые отношения.**

2.1. Трудовые отношения между работодателем и работником при поступлении на работу оформляются заключением трудового договора. Трудовой договор с работниками учреждения заключается на неопределённый срок в письменной форме. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а также в случаях, предусмотренных действующим законодательством. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с уставом учреждения, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и относящимися к трудовой функции работника.

Работодатель в установленные действующим законодательством сроки предоставляет в Социальный фонд России сведения о приеме на работу работника в целях индивидуального (персонифицированного) учета в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования.

2.2. Заключив трудовой договор, работодатель и работник обязаны выполнять его условия. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором и функциональными обязанностями. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных законодательством. Условия трудового договора, снижающие уровень прав и гарантий работника, установленный трудовым законодательством, иными соглашениями, коллективным договором, являются недействительными и не могут применяться. Изменение условий трудового договора между работодателем и работником может быть произведено только по соглашению сторон и в письменной форме. Перевод работника с трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор допускается только с согласия работника.

2.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

2.4. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

2.5. В особых случаях Работник может быть переведен на удаленную работу.

2.6. Работодатель обязуется обеспечить:

- соблюдение Конституции Российской Федерации, федеральных законов, иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права и связанных с трудовыми отношениями норм права, Российской Федерации, Ульяновской области, муниципального образования «город Ульяновск»;

- заключение (перезаключение) коллективного договора по требованию Общего собрания работников;

- государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда;

- замену, пополнение технического оснащения и оборудования для повышения уровня учебно-воспитательного и тренировочного процессов;

- информирование трудового коллектива о перспективах развития организации, её финансового положения, реорганизации или ликвидации организации; введение технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников и другим вопросам, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, учредительными документами организации, коллективным договором;

- предоставление рабочего места для работников, пострадавших на работе или перенесших тяжелые заболевания (по заключению МСЭ и КЭК) в пределах штатного расписания.

2.7. Работник организации обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несёт ответственность за сохранность этого имущества).

## 2.8. Общее собрание работников обязуется:

- способствовать соблюдению внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда;
- способствовать своевременному и качественному выполнению трудовых обязанностей;
- представлять от имени членов Общего собрания работников организации, на представление своих интересов, при решении вопросов, затрагивающих их трудовые, социальные права, другие производственные и социально-экономические проблемы;
- контролировать соблюдение законодательства Российской Федерации о труде и охране труда, правил внутреннего трудового распорядка, условий выполнения коллективного договора;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию обязательств коллективного договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, способствующих полному, качественному и своевременному выполнению обязанностей по трудовому договору;
- осуществлять контроль за соблюдением работодателем действующего законодательства о труде при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

## 3. Обеспечение занятости.

3.1. Работодатель признает, что гарантированная занятость - важное условие благополучия работников. Работодатель обязуется не производить сокращение штатов, если к этому не принудит жесткая экономическая обстановка. Прежде чем уволить кого-либо из работников, работодатель разрабатывает мероприятия, позволяющие избежать сокращения численности работников.

3.2. В случае проведения реорганизационных процедур работодатель решает вопрос о трудоустройстве работников совместно с выборными органами самоуправления учреждения.

3.3. При кратковременном снижении численности учащихся учреждения работодатель обеспечивает:

- временную приостановку найма новых работников на вакантные места;
- перевод работников на режим неполного рабочего времени с их письменного согласия с учетом мнения выборных органов самоуправления и соблюдением норм трудового законодательства;
- сокращение управленческих расходов;
- другие меры, направленные на сохранение рабочих мест.

3.4. Все вопросы, связанные с изменением структуры организации, реорганизацией, а также сокращением штата рассматриваются в соответствии с действующим Уставом организации с предоставлением обоснования по сокращению.

3.5. Работодатель обязуется заблаговременно, не менее чем за 3 месяца предоставить общему собранию трудового коллектива проекты приказов о сокращении численности и штатов, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей.

3.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.7. При сокращении преимущественное право на оставление на работе, кроме указанных в ст.179 ТК РФ имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие на данном предприятии свыше 10 лет;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- одинокие матери или отцы, имеющие ребенка до 16 лет;

3.8. Работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности (штата), предоставляется по его письменному заявлению 1 оплачиваемый день в неделю для поиска работы.

#### **4. Развитие персонала.**

4.1. В целях эффективной работы организации, создания условий для конкурентоспособности работников, как основы их социальной защищенности, работодатель:

4.1.1. Обеспечивает право работников на подготовку и дополнительное профессиональное образование, разрабатывает единый план повышения квалификации и переподготовки персонала в образовательных организациях и доводит его до сведения работников.

4.1.2. Осуществляет должностные перемещения только с согласия работника, с учетом предварительного обучения по основным и дополнительным профессиональным программам в образовательных организациях, имеющих лицензию на осуществление образовательной деятельности, и квалификационных требований к профессиям и должностям.

4.1.3. Обеспечивает работой в соответствии с полученной квалификацией.

4.1.4. Обеспечивает предоставление дополнительных отпусков, гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением среднего профессионального, высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам высшего образования в соответствии с действующим законодательством РФ.

#### **5. Режим труда и отдыха.**

5.1. Продолжительность рабочей недели, режим рабочего времени и отдыха определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, графиками сменности, утвержденными работодателем по согласованию с работниками, с учетом специфики работы.

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать для рабочих и служащих, за исключением педагогических работников, 40 часов в неделю, для педагогических работников продолжительность нормируемой части рабочего времени устанавливается расписанием занятий.

Продолжительность рабочего времени для тренеров-преподавателей – 18 часов (за ставку заработной платы), но не более 36 часов.

Продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю устанавливается: методистам (включая старшего).

Норма часов педагогической работы 30 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается инструкторам по физической культуре.

5.3. В течение ежедневной работы (смены) работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

5.4. Выходной день для педагогических работников устанавливается согласно расписанию учебных, учебно-тренировочных занятий. Для директора, заместителей директора, административного состава работников, учебно-вспомогательного персонала устанавливается два выходных дня суббота, воскресенье, для остальных сотрудников один выходной день, либо график сменности.

Работодатель вправе по согласованию с Общим собранием работников в соответствии с производственной необходимостью уточнять или изменять графики работы по времени и в части продолжительности рабочей смены в соответствии с ТК РФ.

5.5. Работникам, имеющим детей-инвалидов до 18 лет, по их личному заявлению и соглашению сторон предоставляется неполная рабочая неделя или неполный рабочий день, а также разрешается работа по сменному графику. Одному из работающих родителей детей-инвалидов до 18 лет предоставляются 2 дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

5.6. Продолжительность работы (смены) накануне праздничных дней уменьшается на 1 час.

5.7. Работодатель может привлекать отдельных работников, с их согласия, к работе в выходные дни для выполнения неотложных работ, в соответствии с действующим законодательством. Привлечение к работе в установленные работникам выходные дни, а также нерабочие дни допускается по письменному распоряжению руководителя учреждения с письменного согласия работника. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.8. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра.

5.9. Продолжительность работы в ночное время сокращается на 1 час с соответствующим сокращением нормальной продолжительности рабочего времени. Это правило не распространяется на работников, для которых уже предусмотрено сокращение рабочего времени, а также на работников, принятых специально для работы в ночное время.

5.10. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня предоставляется директору организации, заместителям директора, ведущему специалисту по кадрам, начальнику отдела, тренерам-преподавателям, методистам (включая старшего), инструкторам по ФК.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск для иных должностей работников, не занимающих должности педагогических работников, и не

привлекаемых к реализации дополнительных общеобразовательных программ, устанавливается продолжительностью 28 календарных дней (ст.115 ТК РФ).

Заместителю директора по административно-хозяйственной работе, главному инженеру предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 14 дней в связи с ненормированным рабочим днем.

5.11. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется работникам согласно ст. 123 ТК РФ.

5.12. Очередность предоставляемых отпусков определяется графиком, утвержденным работодателем по согласованию с Общим собранием работников, который составляется за 2 недели до наступления календарного года. Изменение продолжительности отпуска, перенесение сроков отпусков допускается только с обоюдного согласия работодателя и работника по его письменному заявлению. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях, предусмотренных статьёй 124 Трудового кодекса Российской Федерации.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся 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.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала. Неиспользованная в связи с отзывом часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд. Денежной компенсацией допускается замена только части ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающей 28 календарных дней при наличии ФОТ по заявлению работника.

5.13. Отдельным категориям работников, помимо гарантированного законодательством, предоставляется преимущественное право предоставления отпуска в летнее или другое удобное для них время:

- работникам, имеющим ребенка-инвалида.

5.14. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право одновременного ухода в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности, то другому работодатель предоставляет по его письменному заявлению соответствующее дополнительное число дней отпуска без сохранения заработной платы.

5.15. Ежегодный основной и дополнительный отпуск суммируются и по желанию работника с согласия руководителя организации, может предоставляться по частям в течение рабочего года. При этом продолжительность одной части не может быть менее 14-ти календарных дней. Педагогические работники имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.



5.16. Для решения неотложных социально-бытовых вопросов, связанных с охраной здоровья, выполнения родственного долга и по другим уважительным причинам по личному письменному заявлению по согласованию с руководством организации предоставляются краткосрочные отпуска без сохранения заработной платы, кроме случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ:

- работнику, имеющему 2-х и более детей в возрасте до 14-ти лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида (инвалид с детства) в возрасте до 18 лет;
- одиноким матерям (отцам), имеющим ребенка до 14-ти лет;
- мужчинам в связи с рождением ребенка в семье;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи на срок по заключению органов здравоохранения;
- работающим пенсионерам по возрасту.

С сохранением заработной платы:

- работающим женщинам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком в возрасте от 1,5 до 3 лет ежемесячные выплаты, при наличии финансирования на указанные цели;
- в связи с юбилеем (50,55,60,65 лет) - 1 день;
- в связи с бракосочетанием работника - 2 дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 2 дня;
- для ликвидации аварии в доме - 1 день;
- в связи с похоронами близкого родственника - 3 дня;
- родителям, в связи с проходами сына в армию - 1 день.
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день.

5.17. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст.128 ТК РФ и 173 ТК РФ на основании письменного заявления.

5.18. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

5.19. Неоплачиваемый отпуск работник может брать только по своей инициативе. В летний каникулярный период времени, не совпадающий с очередным отпуском, педагогические работники могут привлекаться к организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул, согласно составленного администрацией графика.

5.20. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

5.21. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества Работодателя, государственного или муниципального имущества;

- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии), и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

5.22. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия.

5.23. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску (ст.153 ТК РФ). Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

5.24. В рабочее время тренеров-преподавателей включается учебная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение учебной и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом количества часов по учебному плану, специальности и квалификации работника.

5.25. При распределении учебной нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объема нагрузки;
- необходимость предоставления условий специалистам после окончания ими учебного заведения для набора обучающихся в соответствии с рабочей нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объема учебной нагрузки на протяжении всего года образовательного и учебно-тренировочного процессов.

5.26. Привлечение работников учреждения к работе во время тренировочных сборов, определяется в соответствии приказом директора и действующим законодательством РФ.

5.27. При необходимости, работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) по согласованию и на основании приказа работодателя согласно перечню должностей.

## **6. Оплата труда, выплаты стимулирующего и компенсационного характера.**

6.1. Оплата труда работников производится согласно Положения, разработанного в целях усиления материальной заинтересованности сотрудников организации в повышении качества образовательного и учебно-тренировочного процессов, развитии их творческой активности и инициативы, в соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации, с Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и предусматривает правила организации оплаты труда в условиях отраслевой системы оплаты труда, порядок определения окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, условия применения выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам муниципальных учреждений физической культуры и спорта муниципального образования «город Ульяновск».

В целях недопущения при оплате труда тренеров-преподавателей и старших тренеров-преподавателей, в том числе переведенных с должностей тренеров, снижения применяемых ранее по этим должностям компенсационных и стимулирующих выплат, применяется порядок и размеры таких выплат, предусмотренных по должности «тренер», установленный Едиными рекомендациями по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

6.2. Заработная плата работников организации состоит из оклада (должностного оклада), выплат компенсационного и стимулирующего характера и зависит от квалификации работника, сложности выполняемых работ, количества и качества затраченного труда и максимальными размерами не ограничивается.

6.3. Оклады (должностные оклады) работников организации устанавливаются исходя из базовых окладов, установленным по профессиональной квалификационной группе с учетом повышающих коэффициентов по сложности выполняемой работы.

6.4. Оплата труда педагогических работников производится за норму часов педагогической работы за ставку заработной платы.

6.5. Расчет заработной платы тренеров-преподавателей осуществляется по нормативам оплаты труда за количество часов образовательного и учебно-тренировочного процессов, затраченных работником на реализацию программы.

6.6. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера работникам организации устанавливаются в соответствии с Положением о материальном стимулировании работников организации (оформляются приказом).

6.7. Выплаты компенсационного характера производятся за дополнительные трудовозатраты работника, связанные с условиями труда, особенностями трудовой деятельности и характером отдельных видов работ, а также в целях доведения месячной заработной платы до уровня не ниже минимального размера оплаты труда.

Выплаты компенсационного характера осуществляются в пределах средств, направленных на оплату труда.

К выплатам компенсационного характера относятся:

- доплаты работникам, занятым на тяжёлых работах, работах с вредными (или) опасными и иными особыми условиями труда;

- доплата за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещение профессий, должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время,

- в выходные и нерабочие, праздничные дни, а также при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных (работа, не входящая в круг основных обязанностей, но непосредственно связанная с производственным процессом).

6.8. Работникам учреждений за работу в ночное время с 22.00 до 06.00 производится оплата в размере 20 процентов оклада (должностного оклада) ставки заработной платы за каждый час работы в ночное время.

6.9. Работникам учреждений за работу сверх установленной нормы рабочего времени за фактически отработанные часы сверх нормальной продолжительности рабочего времени производится доплата:

- за первые два часа работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени – в размере 1,5 часового базового оклада (должностного оклада);

- за последующие часы – в двойном размере.

6.10. Работникам организации за работу в выходные и нерабочие праздничные дни за фактически отработанные часы производится доплата в размере одинарного часового базового оклада (должностного оклада), одинарной часовой ставки заработной платы сверх оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за каждый час работы в выходные и нерабочие праздничные дни, если работа производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере двойного часового оклада (должностного оклада), двойной часовой ставки заработной платы за каждый час работы, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

6.11. Работникам организации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, тяжелые работы по результатам аттестации рабочих мест или оценки условий труда оплачиваются.

6.12. Время простоя не по вине работника (отмена занятий из-за неблагоприятных погодных условий и т.д.) оплачивается для педагогических работников в размере 100% заработной платы при условии, что время простоя должно быть использовано педагогическим работником на ремонт инвентаря и оборудования, изучение методической литературы, анализ педагогической деятельности, в своем кабинете или на усмотрение администрации.

6.13. При бригадном методе работы установление заработной платы осуществляется по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

6.14. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются работникам организации с учетом того, что сложность выполняемых ими работ учтена в размерах окладов (должностных окладов), ставок заработной платы.

6.15. К выплатам стимулирующего характера относятся:

- выплаты (надбавки) за наличие квалификационной категории;
- выплаты (надбавки) за интенсивность и высокие результаты работы;
- выплаты (надбавки) за стаж непрерывной работы, выслугу лет;
- ежемесячная надбавка за почетное звание, почетный знак, нагрудный знак;
- премиальные выплаты;
- персональная надбавка.

6.16. Работнику учреждения, в том числе и руководителю организации, может выплачиваться единовременное поощрение в пределах средств на оплату труда в размере не более одного оклада (должностных окладов) в связи:

- с профессиональным праздником;
- к юбилейным датам (женщины - 55, мужчины - 65) и каждые последующие 5 лет;
- награждением правительственными и ведомственными знаками отличия;
- выходом на пенсию.

6.17. Оказание материальной помощи:

6.17.1. Выплата материальной помощи производится по заявлению работника на основании приказа директора при наличии ФОТ.

6.17.2. В индивидуальном порядке работнику организации может быть выплачена дополнительная материальная помощь в следующих случаях (при наличии средств по фонду оплаты труда):

- необходимости дорогостоящей операции и восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, несчастным случаем и аварией;
- утраты личного имущества в результате пожара, стихийного бедствия или кражи;
- в связи с тяжелым материальным положением;
- смерти близких родственников (супруга, супруги, отца, матери, сына, дочери, родного брата, родной сестры) и лиц, находящихся на его иждивении;
- свадьбы;
- рождения ребенка;
- к очередному отпуску.

Не использованная работником в течение календарного года материальная помощь выплачивается до 25 декабря текущего года пропорционально отработанному времени.

6.17.3. В случае смерти работника, материальная помощь оказывается его родственникам на основании их письменного заявления.

6.17.4. Материальная помощь выплачивается на основании письменного заявления работника при наличии фонда оплаты труда и подтверждающих документов.

6.18. Выплата заработной платы производится 2 раза в месяц в установленные сроки. Если день выдачи зарплаты совпадает с выходными или праздничным днем, то она выплачивается накануне. При отсутствии средств на счету организации, работодатель обязуется в указанные сроки обеспечить выплату заработной платы, изыскав для этого дополнительные средства.

6.19. Работникам, уходящим в отпуск, зарплата и отпускные выплачиваются не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.

6.20. Расчет отпускных производится в соответствии с Порядком исчисления среднего заработка, утвержденным Правительством РФ.

## 7. Улучшение условий и охраны труда.

Работодатель в соответствии с действующими законодательными и нормативными правовыми актами по охране труда гарантирует права работников на охрану труда и обязуется:

7.1. Своевременно проводить инструктаж, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проводить инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний по охране труда, пожарной безопасности работников организации в соответствии с законодательством. Не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж.

7.2. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с типовыми отраслевыми нормами. Своевременно производить ее чистку, стирку, ремонт, замену преждевременно потерявших свои защитные свойства не по вине работника спецодежду, спецобувью и другие средства индивидуальной защиты (СИЗ).

7.3. Проводить плановые медицинские осмотры за счет средств работодателя. На время прохождения работником указанных медицинских осмотров (обследований) за работником сохраняется место работы (должности) и средний заработок.

7.4. Обеспечить профессиональную переподготовку работника за счет средств работодателя в случае ликвидации рабочего места, вследствие неудовлетворительных условий труда, а также в случае потери трудоспособности в связи с несчастным случаем на производстве или профессиональным заболеванием.

7.5. В целях профессионального развития персонала работодатель обязуется:

7.5.1. Формировать пакет документов и систематически направлять работников для прохождения повышения квалификации, профессиональной переподготовки, подготовки в сроки, установленные законодательством РФ, но не реже чем один раз в три года.

7.5.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним местом работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.6. Своевременно расследовать и учитывать несчастные случаи на производстве и профессиональные заболевания.

7.7. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты.

7.8. Осуществлять обязательное медицинское и социальное страхование работников.

7.9. Обеспечить необходимыми наглядными пособиями и нормативно-правовыми актами по охране труда (брошюры, тексты инструкции).

7.10. Создать в учреждении на паритетной основе совместную комиссию по охране труда. Организовать за счёт средств работодателя обучение уполномоченных лиц и членов совместных комиссий.

7.11. Проводить специальную оценку условиям труда не реже одного раза в пять лет. Определить перечень рабочих мест для улучшения условий труда.

7.12. Обеспечить условия для деятельности уполномоченных лиц по охране труда, выполнять социальные гарантии, установленные законодательством для уполномоченных лиц по охране труда (выделение времени для выполнения обязанностей, сохранение заработной платы, доступность информации и др.).

7.13. Работникам, занятым на работах, связанных с загрязнением, ежемесячно выдавать бесплатно смывающие и обезвреживающие средства.

7.14. Обеспечить выполнение в установленные сроки мероприятий по предупреждению несчастных случаев и профзаболеваний, разработанных на основе анализа травматизма и заболеваний, а также соглашения по охране труда

7.15. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда.

- соблюдать трудовую и производственную дисциплину;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические, а также внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении средствами индивидуальной защиты работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.16. Работникам, занятым на работах с ненормированным рабочим днем, предоставляется:

- дополнительный отпуск (см. правила внутреннего трудового распорядка)
- доплаты к тарифной ставке (окладу).

## **8. Социальное развитие коллектива.**

Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить в полном объеме предоставление льгот и компенсаций, установленных законодательством Российской Федерации ветеранам войны и труда, войнам-интернационалистам, участникам ликвидации последствий катастрофы на Чернобыльской АЭС, инвалидам и другим категориям граждан.

8.2. Согласовывать с Общим собранием работников локальные нормативные акты по вопросам оплаты труда и премирования, правила внутреннего трудового распорядка.

## **9. Ответственность за выполнение коллективного договора.**

9.1. Стороны, подписавшие коллективный договор, ежегодно отчитывается о ходе его выполнения на общем собрании коллектива учреждения.

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

9.2. Лица, представляющие работодателя, виновные в нарушении и невыполнении обязательств по коллективному договору, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

9.3. Лица, представляющие работодателя, уклоняющиеся от участия в переговорах по заключению, изменению коллективного договора, подвергаются административной ответственности согласно действующему законодательству.

Приложения к коллективному договору:

1	Положение об отраслевой системе оплаты труда работников	Приложение 1
2	Положение о материальном стимулировании работников	Приложение 2
3	Правила внутреннего трудового распорядка работников	Приложение 3
4	Положение о защите персональных данных	Приложение 4
5	Положение о комиссии по охране труда	Приложение 5
6	Соглашение по охране труда	Приложение 6
7	Перечень профессий и должностей, дающих право на получение специальной одежды, обуви и др. СИЗ	Приложение 7
8	Перечень профессий и должностей, дающих право на получение смывающих и обезвреживающих веществ	Приложение 8