

Директор муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивная школа № 1 города
Белореченска муниципального
образования Белореченский
муниципальный район
Краснодарского края

_____ С.С. Макарян
Приказ от 06.02. 2026 г. №48
М.П.

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО СШ 1

_____ Н.В. Лушнова

«06» февраля 2026 г.
М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 1
ГОРОДА БЕЛОРЕЧЕНСКА МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
БЕЛОРЕЧЕНСКИЙ МУНИЦИПАЛЬНЫЙ РАЙОН
КРАСНОДАРСКОГО КРАЯ
(МБУ ДО СШ 1)
на 2026-2029 гг.

с «06» февраля 2026 г. по «05» февраля 2029 г.

Принят на общем собрании
работников «06» февраля 2026 г.

Содержание

Наименование раздела	Страница
I. Общие положения	3
II. Трудовые отношения	7
III. Содействие занятости, повышению квалификации работников, закреплению профессиональных кадров. Молодежная политика	20
IV. Рабочее время и время отдыха	25
V. Оплата и нормирование труда	36
VI. Социальные гарантии и льготы	41
VII. Охрана труда и здоровья	44
VIII. Гарантии прав профсоюзной организации и членов профсоюза	48
IX. Порядок внесения изменений и дополнений в коллективный договор	54
X. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность сторон коллективного договора	55
Приложение 1. Правила внутреннего трудового распорядка	57
Приложение 2. Список профессий и должностей с ненормированным рабочим днем с правом на дополнительный отпуск	104
Приложение 3. Мероприятия по охране труда на 2026-2029 годы	105

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа № 1 города Белореченска муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края (далее – Коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивная школа № 1 города Белореченска муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края (далее – МБУ ДО СШ 1).

1.2. Сторонами Коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа № 1 города Белореченска муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края (далее – Работодатель) и работники муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа №1 города Белореченска муниципального образования Белореченский муниципальный район Краснодарского края (далее – Работники) в лице их представителей (далее – Стороны).

Представителем Работодателя является директор МБУ ДО СШ 1 в лице Макаряна Смба́та Самвеловича.

Представителем Работников является председатель первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – председатель выборного органа ППО) в лице Лушновой Натальи Викторовны.

1.3. Основой для заключения Коллективного договора являются:

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ) (с изменениями и дополнениями);

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 г. 273-ФЗ (с изменениями и дополнениями);

Закон Краснодарского края «О социальном партнерстве в Краснодарском крае» от 07 июля 2000 г. № 310 КЗ;

Приказ министерства труда и социального развития Краснодарского края от 17 декабря 2024 г. № 2093 «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги «Обеспечение уведомительной регистрации коллективных договоров, региональных, территориальных и иных соглашений в сфере социального партнерства»;

Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края на 2025 – 2027 годы (далее – Отраслевое соглашение);

Иные законодательные и локальные нормативные акты.

1.4. Коллективный договор заключен в целях:

- определения взаимных обязательств Сторон по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов Работников;
- установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для Работников;
- создания более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права;
- обеспечения в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы;
- повышения жизненного уровня Работников;
- взаимной ответственности Сторон за невыполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.4.1. Для достижения поставленных целей Работодатель обеспечивает:

- устойчивую и ритмичную работу МБУ ДО СШ 1;
- финансово-экономическую стабильность;
- условия для безопасного и высокоэффективного труда;
- сохранность имущества;
- учёт мнения выборного органа ППО по проектам локальных актов, приказов, распоряжений, касающихся деятельности Работников МБУ ДО СШ 1;

- предоставление выборному органу ППО информацию по социально-трудовым вопросам по его запросам;
- гласность содержания и выполнения условий Коллективного договора.

1.4.2. Для достижения поставленных целей выборный орган ППО обеспечивает:

- представительство и защиту социально-трудовых прав и законных интересов Работников;
- контроль над соблюдением законодательства о труде;
- реализацию мероприятий для более эффективной деятельности МБУ ДО СШ 1;
- возможности переговорного процесса с целью учета интересов Сторон и предотвращения социальной напряженности в МБУ ДО СШ 1.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех Работников МБУ ДО СШ 1, в том числе на работников, не являющимся членами первичной профсоюзной организации Общероссийского Профсоюза образования (далее – члены Профсоюза).

Действие Коллективного договора распространяется также на Работников, заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.6. Обязательства сторон по Коллективному договору не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим законодательством, Отраслевым соглашением.

1.7. Все спорные вопросы по реализации положений Коллективного договора решаются Сторонами в формах социального партнерства, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и регулируются нормами главы 61 ТК РФ.

1.8. Положения Коллективного договора учитываются при разработке приказов и других локальных нормативных актов МБУ ДО СШ 1, а также мероприятий по вопросам установления условий оплаты труда, режима рабочего времени и времени отдыха, охраны труда, развития социальной сферы.

Локальные нормативные акты МБУ ДО СШ 1, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом ППО.

При нарушении порядка принятия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, Работодатель обязуется по письменному требованию выборного органа ППО отменить соответствующий локальный нормативный акт с даты его принятия.

1.9. В соответствии со статьей 43 ТК РФ Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования, изменения типа, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБУ ДО СШ 1.

При реорганизации МБУ ДО СШ 1 (слияние, присоединение, разделение, выделение) Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации МБУ ДО СШ 1 Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Коллективный договор заключается сроком на 3 года и вступает в силу с момента его подписания Сторонами (ст. 43 ТК РФ).

1.11. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями Сторон на общем собрании работников МБУ ДО СШ 1 в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ).

Вносимые изменения и дополнения в текст Коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора.

1.12. В течение срока действия Коллективного договора ни одна из Сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

1.13. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Коллективного договора всех Работников. (статья 68 ТК РФ).

II. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

2.1. Трудовые отношения в МБУ ДО СШ 1 – это отношения, основанные на соглашении между Работником и Работодателем о личном выполнении Работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой Работнику работы) в интересах, под управлением и контролем Работодателя, подчинении Работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами МБУ ДО СШ 1, трудовыми договорами.

2.2. Стороны договорились, что Работодатель в сфере трудовых отношений обязан:

- руководствоваться Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, содержащим квалификационные характеристики должностей работников образования, в которых предусматриваются должностные обязанности работников, требования к знаниям, профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности;

- учитывать профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ;

- разрабатывать и утверждать с учетом мнения выборного органа ППО в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ локальный нормативный акт, регламентирующий порядок хранения и использования персональных данных работников МБУ ДО СШ 1;

- учитывать, что изменение требований к квалификации педагогического работника по занимаемой должности, в том числе установленных профессиональным стандартом, не может являться основанием для изменения условий трудового договора либо расторжения с ним трудового договора по пункту 3 статьи 81 ТК РФ (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации), если по результатам аттестации, проводимой в установленном законодательством порядке, Работник признан соответствующим занимаемой им должности или Работнику установлена первая (высшая) квалификационная категория;

- перечислять за Работников взносы в ИФНС России, Фонд обязательного социального страхования в установленные законом сроки и в полном объеме;

- формировать в электронном виде информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника (далее – сведения о трудовой деятельности) и представлять ее в установленном порядке в системе обязательного пенсионного страхования для хранения в информационных ресурсах Социального фонда РФ (Подпунктом 2 пункта 2.5 статьи 11 Закона № 27-ФЗ предусмотрено, что начиная с 1 января 2021 г. сведения о трудовой деятельности зарегистрированных лиц по форме СЗВ-ТД в случаях приема на работу и увольнения зарегистрированного лица представляются страхователем не позднее рабочего дня, следующего за днем издания соответствующего приказа, подтверждающего оформление трудовых отношений);

- предлагать высвобождающуюся в связи с увольнением педагогического Работника учебную нагрузку, прежде всего, педагогическому Работнику,

учебная нагрузка которого установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы;

- создавать и поддерживать квотируемые рабочие места для инвалидов, имеющих в соответствии с индивидуальной программой реабилитации рекомендацию к труду (в соответствии со ст. 1 «Установление квот работодателям» Закона Краснодарского Края от 08.02.2000г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» размер квот составляет 3% от среднесписочной численности работников);

- осуществлять проведение на созданных квотируемых рабочих местах специальную оценку условий труда и соблюдение условий труда по результатам проведенной специальной оценки.

2.3. При приеме на работу Работодатель обязан:

- ознакомить Работников под подпись (до подписания трудового договора) с Коллективным договором, уставом МБУ ДО СШ 1, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить Работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- заключать трудовой договор с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником, передать Работнику один экземпляр под подпись в день заключения. Получение Работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью Работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у Работодателя.

2.4. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с Работником заключается, как правило, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами,

если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В трудовой договор включаются условия, указанные в ст. 57 ТК РФ:

- фамилия, имя, отчество Работника и наименование Работодателя, заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность Работника;

- идентификационный номер налогоплательщика (для Работодателя);

- сведения о представителе Работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора;

- место работы;

- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой Работнику работы);

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом;

- размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленный за исполнение работником трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц;

- объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей;

- размеры выплат компенсационного характера при выполнении работ с вредными и (или) опасными условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных условий труда, и др.;

- размеры выплат стимулирующего характера, либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в МБУ ДО СШ 1 показателей и критериев;

- режим рабочего времени и времени отдыха;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;
- условие об обязательном социальном страховании Работника в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.6. В трудовом договоре предусматриваются дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Коллективным договором, локальными нормативными актами.

2.6.1. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй статьи 57 ТК РФ, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

2.6.2. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности Работника и Работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности Работника и Работодателя, вытекающие из условий Коллективного договора. Не включение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей Работника и Работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

2.7. Работодатель своевременно уведомляет Работника в письменной форме о предстоящих изменениях определенных условий трудового договора

(в том числе об изменениях размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, размеров иных выплат, устанавливаемых Работнику), не позднее чем за два месяца до их введения, а также своевременное заключение дополнительных соглашений об изменении условий трудового договора.

2.7.1. Изменение системы оплаты труда в отрасли относится к изменениям организационных или технологических условий труда, предусмотренных ст. 74 ТК РФ, и является основанием для внесения соответствующих изменений в определенные сторонами условия трудового договора.

2.8. Условия трудового договора изменяются только по соглашению Сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

2.9. При заключении трудового договора с МБУ ДО СШ 1 все Работники подлежат обязательному медицинскому осмотру.

2.10. В сфере трудовых отношений Стороны исходят из того, что:

- учебная нагрузка педагогических Работников, оговариваемая в трудовом договоре, определяется, изменяется в соответствии с приказом Минпросвещения от 4 апреля 2025 года № 269 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность по основным и дополнительным общеобразовательным программам, образовательным программам среднего профессионального образования и соответствующим дополнительным профессиональным программам, основным программам профессионального обучения, и о Порядке определения учебной нагрузки указанных педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре, основаниях ее изменения и случаях установления верхнего предела указанной учебной нагрузки- испытание при приеме на работу не устанавливается для педагогических Работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет» (далее – Порядок).

2.11. При приёме на работу педагогических работников, имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедших аттестацию на соответствие занимаемой должности, после которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.12. Работники МБУ ДО СШ 1, включая директора и заместителей директора по учебно-спортивной и спортивно-массовой работе (далее – заместители директора), наряду с работой, определенной трудовым договором, могут замещать в МБУ ДО СШ 1 на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору должности педагогических работников по выполнению учебной (преподавательской) работы без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

2.12.1. При замещении должностей тренера-преподавателя, работники МБУ ДО СШ 1, включая директора и заместителей директора, наряду с работой, определенной трудовым договором, могут одновременно выполнять другие виды работ, не входящие в их должностные обязанности.

2.12.2. Определение учебной нагрузки и видов дополнительной работы указанным лицам, наряду с работой, определенной трудовым договором, осуществляется путем заключения дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором указываются объем учебной нагрузки, ее содержание, выполнение видов дополнительной работы, а также размеры оплаты, которая выплачивается в течении учебного года.

2.12.3. Предоставление учебной нагрузки указанным лицам, а также педагогическим и иным работникам других образовательных организаций, работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов, осуществляющих управление в сфере образования и учебно-методических кабинетов, центров) осуществляется с учетом мнения выборного органа ППО и при условии, если тренеры-преподаватели, для которых МБУ ДО СШ 1 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой (учебной нагрузкой) по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

2.13.1. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе в соответствии со ст.179 ТК РФ отдается:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;

- Работникам, получившим в период работы у Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

- родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

2.13.2. Коллективным договором предусматриваются другие категории Работников, пользующиеся преимущественным правом на оставление на работе при равной производительности труда и квалификации:

- Работники, обучающиеся в образовательных организациях профессионального образования (независимо от того, за чей счет они обучаются);

- Работники, впервые поступившие в МБУ ДО СШ 1 по полученной специальности, в течение трех лет со дня окончания образовательной организации;

- Работники, проработавшие в отрасли образования свыше 10 лет;

- Работники, предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

- Работники, которым установлена первая или высшая квалификационная категория.¹

2.14. Работодатель уведомляет выборный орган ППО в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и Работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения Работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование. Массовым является увольнение 10 и более процентов от общего числа работников в течение 90 календарных дней.

2.14.1. В случае массового высвобождения Работников, возникшего в связи с ликвидацией МБУ ДО СШ 1, а также сокращением объемов его деятельности, Работодатель обязан:

- предупреждать Работника о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата не менее чем за 3 месяца;

- по договоренности Сторон трудового договора предоставлять, в период после предупреждения об увольнении, рабочее время 1 час в неделю для самостоятельного поиска работы с сохранением заработной платы.

2.14.2. При появлении новых рабочих мест в МБУ ДО СШ 1, в том числе и на неопределенный срок, Работодатель обеспечивает приоритет в приёме на

¹ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

работу Работников, добросовестно работавших в МБУ ДО СШ 1, ранее уволенных из МБУ ДО СШ 1 в связи с сокращением численности или штата.

2.15. Работодатель расторгает трудовой договор в срок, указанный в заявлении Работника о расторжении трудового договора по собственному желанию, помимо оснований, предусмотренных ст. 80 ТК РФ, в случае необходимости постоянного ухода за больным членом семьи в соответствии с медицинскими заключениями.

2.16. Изменения условий трудового договора оформляется путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью трудового договора, заключенного между Работником и Работодателем.

2.17. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производится только по письменному соглашению Сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.17.1. Если Работник не согласен работать в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора, то Работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у него работу. При отсутствии указанной работы или отказе Работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.17.2. Временный перевод педагогического работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия Работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени Работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.18. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с Работником – членом Профсоюза по инициативе Работодателя может быть произведено только с учетом мотивированного мнения выборного органа ППО.

2.18.1. Не допускается расторжение трудового договора по инициативе работодателя с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или ребенка в возрасте до шестнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более детей в возрасте до четырнадцати лет, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ). (На основании ч. 4 ст. 261 ТК РФ).

2.18.2. В соответствии статьи 264.1 главы 41 ТК РФ Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года 6 месяцев с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

2.19. При принятии решений об увольнении Работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу Работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у Работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации Работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую Работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.20. В связи с отказом Работника от продолжения работы в силу изменений определенных сторонами условий трудового договора, а также в

других случаях, предусмотренных ст.178 ТК РФ Работодатель выплачивает Работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному пунктом 7 части первой статьи 77 ТК РФ.

2.21. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, Работник может быть временно переведен по инициативе Работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев) (ТК РФ ст.312.9).

Временный перевод Работника на дистанционную работу по инициативе Работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления. Согласие Работника на такой перевод не требуется.

Работодатель, при выполнении работы Работниками в дистанционном режиме, обеспечивает условия такой работы необходимым оборудованием, программно-техническими средствами информационных технологий, средствами защиты информации, каналами связи и иными средствами.

Регулирование трудовых отношений Работников, временно переведенных на дистанционную (удаленную) работу, осуществляется в соответствии с Положением о применении электронного обучения и дистанционных образовательных технологий при реализации дополнительных общеобразовательных программ в области физической культуры и спорта, принятом с учетом мнения выборного органа ППО.²

При использовании Работником личного имущества, с согласия или ведома Работодателя и в его интересах, ему выплачивается компенсация за износ (амортизацию) личного оборудования, а также возмещаются расходы,

² Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

связанные с использованием программно-технических средств, средств защиты информации, других технических средств и материалов, принадлежащих Работнику.

2.22. Вопросы профессиональной этики педагогических и иных работников регулируются локальным нормативным актом - Кодексом профессиональной этики педагогических работников МБУ ДО СШ 1, принятым с учетом мнения выборного органа ППО.

2.23. Стороны обязуются совместно:

2.23.1. Совершенствовать формы работы, направленной на устранение избыточной отчетности педагогических Работников. При определении должностных обязанностей педагогических Работников по оформлению отчетной документации руководствоваться Разъяснениями по устранению избыточной отчётности воспитателей и педагогов дополнительного образования детей (Приложение к письму Минобрнауки России и Профсоюза от 11 апреля 2018 г. №ИП-234/09/189).

2.23.2. Способствовать реализации прав педагогических работников на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений и защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников, предусмотренных пунктами 12 и 13 части 3 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».³

2.24. Выборный орган ППО обязуется:

2.24.1. Осуществлять контроль соблюдения Работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с Работниками.

³ Письмо Минпросвещения России и Профсоюза от 19.11.2019 г. № ВБ – 107/08/634 «О примерном положении о комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений»

2.24.2. Обеспечивать участие представителя выборного органа ППО при проведении аттестации Работников с целью подтверждения соответствия Работников занимаемым ими должностям.

2.24.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек Работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации работников; за внесением в индивидуальный персонифицированный учет сведений (в электронном виде) о работниках льготных профессий.

2.24.4. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам (ст. 385 ТК РФ) и в суде (ст. 391 ТК РФ).

III. СОДЕЙСТВИЕ ЗАНЯТОСТИ, ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ, ЗАКРЕПЛЕНИЮ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАДРОВ. МОЛОДЕЖНАЯ ПОЛИТИКА

3.1. При организации содействия занятости, повышению квалификации Работников, закреплению профессиональных кадров Работодатель обязуется:

- проводить дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности (ТК РФ ст. 196);

- определять формы подготовки и формы дополнительного профессионального образования Работников (программы повышения квалификации или программы профессиональной переподготовки) с учетом мнения выборного органа ППО;

- направлять педагогических работников для получения дополнительного профессионального образования по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ);

- в случае направления Работника для получения дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы;

- в случае направления Работника для получения дополнительного профессионального образования в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы;

- предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе Работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение Работодателем;

- не осуществлять в течение учебного года организационные мероприятия, которые могут повлечь высвобождение всех категорий Работников до окончания учебного года.

3.2. При организации содействия закреплению кадров Работодатель совместно с выборным органом ППО:

- рассматривают кандидатуры и принимают решения по представлению к присвоению почетных званий и награждению государственными, отраслевыми наградами, иными поощрениями на муниципальном, региональном уровне Работников организации;

- содействуют организации и проведению мероприятий, направленных на повышение социального и профессионального статуса Работников, чествуют ветеранов труда;

- принимают меры по созданию условий для реализации программ пенсионного обеспечения Работников, проведению организационных и информационно-разъяснительных мероприятий по содержанию пенсионной реформы;

- способствуют расширению и популяризации конкурсного движения среди педагогов края.

3.3 При организации и проведении аттестации педагогических Работников в соответствии с Отраслевым соглашением Стороны совместно обеспечивают:

- бесплатность прохождения аттестации для Работников МБУ ДО СШ 1;
- гласность, коллегиальность, недопустимость дискриминации при проведении аттестации;
- использование электронного документооборота при аттестации педагогических Работников в целях установления квалификационных категорий;
- рассмотрение аттестационной комиссией заявления о проведении аттестации в целях установления первой или высшей квалификационной категории;
- проведение аттестации педагогических работников, имеющих значимые достижения в профессиональной деятельности, без привлечения специалистов.

В МБУ ДО СШ 1 к выше указанной категории Работников относятся - тренеры-преподаватели, подготовившие победителей и призёров соревнований регионального, федерального и международного уровней при условии непосредственной работы с учащимися не менее одного года независимо от этапа спортивной подготовки и при обязательном включении данных спортивных мероприятий в Единый календарный план межрегиональных, всероссийских и международных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий Минспорта России или Календарный план официальных физкультурных и спортивных мероприятий Краснодарского края (за последние пять лет).

3.3.1. Кроме того, при организации и проведении аттестации педагогических Работников Стороны обеспечивают:

- установление педагогическим Работникам той же квалификационной категории без ограничения срока ее действия, если они имели ее по состоянию на 1 сентября 2023 г., только на основании поданного ими заявления, в том числе, если такое заявление подано до окончания срока действия

квалификационной категории и независимо от того, в каком субъекте Российской Федерации квалификационная категория была установлена;

- прохождение аттестации педагогическими Работниками на высшую квалификационную категорию в случае, когда педагог, имеющий действующую квалификационную категорию по определенной должности, работает по должности с другим наименованием и по выполняемой им работе совпадают должностные обязанности, профили работы;

- прохождение аттестации педагогическими Работниками в случае, когда педагогический Работник - гражданин Российской Федерации имеет действующую первую или высшую квалификационную категорию, присвоенную на территории бывших республик СССР.

3.3.2. В случае, если Работник прибыл в Краснодарский край из новых регионов, то в соответствии с Приказом Министерства просвещения РФ от 2 марта 2023 г. № 152 «Об утверждении Порядка признания в РФ лиц, имеющих квалификационные категории педагогических работников, установленные на территориях Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, Запорожской области и Херсонской области до дня их принятия в Российскую Федерацию, имеющими квалификационные категории педагогических работников», то Работник обязан подтвердить квалификационной категории, для чего необходимо предоставить документы, переведенные на русский язык:

- аттестационный лист;
- выписка из протокола заседания аттестационной комиссии;
- трудовая книжка;
- приказ об установлении квалификационной категории.

3.4. При организации поддержки молодых специалистов Работодатель обязуется:

- закреплять за молодыми специалистами наставников из числа опытных педагогов;

- осуществлять стимулирующую выплату наставникам за качественную работу при наличии финансовых средств в размере, определенном Положением об оплате труда работников МБУ ДО СШ 1.

- осуществлять выплату стимулирующего характера молодым специалистам размере установленной суммы в соответствии с законодательством;

- обеспечивать методическое сопровождение работы молодых специалистов в начале профессиональной деятельности;

- поощрять молодых специалистов, активно участвующих в творческой, воспитательной и общественной деятельности МБУ ДО СШ 1.

3.4.1. Статус молодого специалиста возникает у выпускника организаций высшего или профессионального образования в возрасте до 35 лет, принятого на работу по трудовому договору в МБУ ДО СШ 1.

Молодым специалистом также признается Работник, в возрасте до 35 лет включительно, находящийся в трудовых отношениях с Работодателем и впервые приступивший к работе в должности педагогического Работника в течение двух лет после окончания высшего или профессионального образования.

Статус молодого специалиста действует в течение трех лет.

3.4.2. Статус молодого специалиста сохраняется или продлевается в случаях:

- призыва на военную службу или направления на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, либо службы по контракту о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- перехода Работника в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность на территории Краснодарского края в пределах возраста молодого специалиста, определенного настоящим пунктом;

- нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.⁴

IV. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников МБУ ДО СШ 1 определяется настоящим Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШ 1 (Приложение 1), трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками сменности, согласованными с выборным органом ППО.

4.2. Для директора МБУ ДО СШ 1, его заместителей, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУ ДО СШ 1 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических Работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ).

4.4. В зависимости от должности и (или) специальности педагогическим Работникам устанавливается продолжительность рабочего времени или норма часов педагогической работы на ставку заработной платы в соответствии с Порядком (приказ Минпросвещения от 4 апреля 2025 года № 269).

4.5. Продолжительность рабочей недели (шестидневная или пятидневная), с соответственно, с одним или двумя выходными днями в неделю устанавливается для Работников правилами внутреннего трудового распорядка и трудовыми договорами.

⁴ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

4.6. По соглашению между Работником и Работодателем могут устанавливаться, как при приеме на работу, так и впоследствии, неполный рабочий день или неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязуется установить неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 №836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

4.7. В МБУ ДО СШ 1 учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором по согласованию с выборным органом ППО.

4.8. Директор МБУ ДО СШ 1 заранее должен ознакомить педагогических работников под подпись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год.

4.9. Учебная нагрузка на новый учебный год Работникам, ведущим преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается Работодателем по согласованию с выборным органом ППО, при условии, если педагогические работники, для которых МБУ ДО СШ 1 является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

4.10. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического Работника, осуществляется только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и образовательным программам, сокращения количества групп),

определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

4.11. При установлении тренерам-преподавателям, для которых МБУ ДО СШ 1 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случая, указанного в п. 4.10. Коллективного договора.

4.12. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

4.13. Учебная нагрузка педагогическим Работникам, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим тренерам-преподавателям на период нахождения указанных Работников в соответствующих отпусках.

4.14. Рабочее время тренеров-преподавателей в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на тренера-преподавателя в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

4.15. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя и с учетом мнения выборного органа ППО. При составлении расписания длительные перерывы между учебно-тренировочными занятиями допускаются только по письменному заявлению тренера-преподавателя. При составлении расписания учебно-тренировочных занятий при наличии возможности тренерам-преподавателям может предусматриваться

один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

4.16. Привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия Работника, с учетом мнения выборного органа ППО и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством (ст.99 ТК РФ).

4.17. К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, Работники в возрасте до восемнадцати лет, другие категории Работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

4.18. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБУ ДО СШ 1.

Без согласия Работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника и с учетом мнения выборного органа ППО.

Привлечение Работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя.

4.19. Привлечение Работников к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

4.20. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

Согласно ч. 5 ст. 96 Трудового кодекса РФ, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до 14 лет, могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия.

Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускаются только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.21. Гарантии, предусмотренные частью второй ст. 259 ТК РФ, предоставляются также Работникам, имеющим детей-инвалидов, Работникам, осуществляющим уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матерям и отцам, воспитывающим без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунам детей указанного возраста, родителю, имеющему ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, призван на военную службу по мобилизации направлен на службу в войска национальной гвардии Российской Федерации по мобилизации или заключил контракт о прохождении военной службы в период мобилизации, в период военного положения или в военное время либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации или войска национальной гвардии Российской Федерации, а также Работникам,

имеющим трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет.

4.22. В течение рабочего дня Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШ 1.

Для тренеров-преподавателей, выполняющих свои обязанности непрерывно в течение рабочего дня, перерыв для приёма пищи не устанавливается.

4.23. Продолжительность отпусков педагогических работников, директора, заместителей директора по учебно-спортивной и спортивно-массовой работе, руководителей структурных подразделений регулируется постановлением Правительства Российской Федерации от 3 апреля 2024 г. № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

Остальным Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка продолжительностью, согласно действующего законодательства, не менее 28 календарных дней.

4.24. Отпуск за первый год работы предоставляется Работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в МБУ ДО СШ 1, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен Работникам и до истечения шести месяцев (ст. 122 ТК РФ).

4.25. Для работающих инвалидов ежегодный основной оплачиваемый отпуск - 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»), если большее количество дней не предусмотрено действующим законодательством, для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст.267 ТК РФ).

4.26. Педагогическим работникам не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы предоставляется длительный отпуск сроком до одного года в порядке, установленном законодательством (Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 17 марта 2025 года № 236 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года»).

4.27. Преимущественным правом на получение отпуска в летнее или любое удобное для них время пользуются следующие категории Работников:

- несовершеннолетние работники;
- жены военнослужащих;
- лица, награжденные нагрудным знаком «Почетный донор России»;
- Работники, пострадавшие в результате радиационных аварий или катастроф;
- Герои Советского Союза, Герои Российской Федерации, Герои Социалистического Труда, Герои труда Кубани, полные кавалеры ордена Славы, полные кавалеры ордена Трудовой Славы;
- инвалиды войны;
- заслуженные работники социальной защиты населения Кубани;
- один из родителей (опекун, попечитель, приемный родитель), воспитывающий ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокие матери (отцы), воспитывающие ребенка в возрасте до 14 лет;
- Работники, имеющие трех и более детей в возрасте до 18 лет;
- женщины перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком;
- Работники, возобновившие трудовую деятельность после окончания военной службы по мобилизации или по контракту либо после окончания контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

- Работники, которые ранее были отозваны из отпуска, в части неиспользованной, в связи с этим, части отпуска.

График отпусков не является препятствием для реализации права вышеперечисленных Работников на использование отпуска в удобное для него время. При необходимости Работодатель вносит в него соответствующее изменение.

4.28. Супругам (родителям и детям), работающим в МБУ ДО СШ 1, предоставляется право на одновременный уход в отпуск.

4.29. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с выборным органом ППО не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

4.30. О времени начала отпуска Работник должен быть письменно извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

4.31. Продление, перенесение, разделение и отзыв из оплачиваемого отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

4.32. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, обеспечивается право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день. На момент принятия настоящего Коллективного договора по итогам проведения специальной оценки условий труда все рабочие места в МБУ ДО СШ 1 признаны безопасными.

4.33. Отдельные Работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день). Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день (ст.119 ТК РФ).

Работодатель обязан согласовывать с выборным органом ППО перечень должностей Работников с ненормированным рабочим днём (Приложение 2).

Работодатель по согласованию с выборным органом ППО установил настоящим Коллективным договором заместителю директора по административно-хозяйственной работе 12 дней дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормируемый рабочий день.

4.34. С учетом производственных и финансовых возможностей МБУ ДО СШ 1, Работодатель может предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск Работникам не менее двух дней в следующих случаях:

- при работе без листков нетрудоспособности;
- выполнившим нормативы Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» на знаки отличия;
- председателям первичных профсоюзных организаций, внештатным правовым (техническим) инспекторам труда профсоюза, уполномоченным по охране труда;
- членам и экспертам аттестационной комиссии министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края;
- при вакцинации от коронавирусной инфекции;
- по другим основаниям с учетом финансовых возможностей МБУ ДО СШ 1.

Работодатель по согласованию с выборным органом ППО установил настоящим Коллективным договором председателю ППО пять календарных дней дополнительного оплачиваемого отпуска.

4.35. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

4.36. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности Работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между Работником и Работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате

времени отпуска либо при предупреждении Работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

4.37. При увольнении Работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении Работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года Работника.

4.38. Работодатель гарантирует Работнику (в соответствии со статьей 185.1 ТК РФ) при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка в возрасте:

- до 40 лет – один день раз в три года,
- с 40 лет до предпенсионного возраста – один день ежегодно,
- пенсионерам и предпенсионерам – два дня в год.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с Работодателем.

Работники обязаны предоставлять Работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы.

4.39. Работодатель гарантирует Работнику (ст.186 ТК РФ) в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра освобождение от работы.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов Работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию Работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому

отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

4.40. Отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, может быть предоставлен Работнику по его письменному заявлению по основаниям, предусмотренным статьями 128 и 263 ТК РФ.

Предоставление Работникам отпуска без сохранения заработной платы по инициативе Работодателя не допускается.

4.41. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

4.42. Работодатель накануне праздничных дней, в целях реализации ст. 95 ТК РФ и учитывая особенности рабочего времени педагогических Работников, ведущих преподавательскую работу, ограничивают их привлечение к выполнению другой части педагогической работы, не предусмотренной расписанием занятий.

4.43. Работодатель, при установлении администрацией Краснодарского края нерабочих дней, не предусмотренных ТК РФ (Радоница и др.), не сокращает для работников месячную норму рабочего времени. В случае привлечения к работе в эти дни, оплата труда работников производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. При определении продолжительности оплачиваемых отпусков, установленные нерабочие дни (Радоница и др.), приходящиеся на период ежегодного основного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней не включаются.⁵

4.44. В случае простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического или организационного характера) вопросы обязательности присутствия Работников (отдельных Работников) на своих

⁵ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

рабочих местах решаются директором МБУ ДО СШ 1 с учетом мнения выборного профсоюзного органа.

4.45. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

V. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов, доплат и надбавок компенсационного характера, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, а также соотношение в их размерах между отдельными категориями работников определяются Положением об оплате труда Работников.

В области оплаты труда Стороны исходят из того, что заработная плата каждого работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается (ст. 132 ТК РФ).

5.2. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с системой оплаты труда (ст. 135 ТК РФ).

5.3. Заработная плата выплачивается Работникам в денежной форме не реже, чем каждые полмесяца, переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении Работника. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

5.4. Днями выплаты заработной платы являются: за первую половину месяца - 22 число, за вторую половину месяца - 07 число месяца, следующего за отчетным.

Выплата заработной платы, при совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем, производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

5.5. Работникам не позднее, чем за один день до выдачи или перечисления на счет заработной платы выдаются расчётные листки, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных Работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся Работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается Работодателем с учетом мнения выборного органа ППО (ч. 2 ст. 136 ТК РФ).

5.6. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя базовые ставки заработной платы, базовые оклады (базовые должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера.

5.7. Оплата труда Работников в ночное время (с 22 часов до 06 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 20 процентов часовой

тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы), за каждый час работы в ночное время. (Постановление Правительства Российской Федерации от 4 апреля 2025 года № 436 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время»).

5.8. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней Работник имеет право, известив об этом Работодателя в письменной форме, приостановить работу до выплаты задержанной суммы (ст. 142 ТК РФ).

5.9. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в МБУ ДО СШ 1 (выслуга лет) – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в МБУ ДО СШ 1, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия – со дня присвоения почетного звания или награждения уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

5.10. 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.

5.11. За выполнение Работниками дополнительной работы устанавливается персональный повышающий коэффициент к базовому окладу (базовому должностному окладу), базовой ставки заработной платы. Доплаты

за выполнение Работником дополнительной работы производится сверх минимального размера оплаты труда.

5.12. В целях материальной поддержки педагогических Работников сохраняется (до одного года) доплата с учетом имевшейся квалификационной категории с момента выхода их на работу в случаях:

- возобновления педагогической работы после ее прекращения в связи с ликвидацией образовательной организации или выходом на пенсию, независимо от ее вида;

- отсутствия на рабочем месте более 4 месяцев подряд в связи с заболеванием;

- нахождения в отпуске по беременности и родам, уходу за ребенком;

- нахождения в длительном отпуске сроком до одного года;

- до наступления права для назначения страховой пенсии по старости;

- возобновления педагогической работы после военной службы по призыву;

- возобновление педагогической работы в связи с прекращением исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа.

5.13. При замещении отсутствующих Работников оплата труда производится с учетом уровня квалификации замещающего Работника.

5.14. В случае простоя, по причине текущего и капитального ремонта здания, оборудования планового характера, оплата труда Работнику производится в размере не менее двух третей средней заработной платы.⁶

5.15. Месячная заработная плата Работника, отработавшего норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже установленного минимального размера оплаты труда.

5.16. Месячная оплата труда Работников, в том числе работающих по внутреннему совместительству, не может быть ниже минимального размера

⁶ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

оплаты труда пропорционально отработанному времени в рамках каждого трудового договора.

5.17. Оплата труда педагогических Работников, являющихся гражданами Российской Федерации или претендующих на получение гражданства Российской Федерации по программе переселения соотечественников, производится с учетом имеющейся первой или высшей квалификационной категории, присвоенной на территории бывших республик СССР в пределах срока их действия, но не более чем в течение 5 лет.⁷

5.18. По вопросам оплаты и нормирования труда Стороны договорились:

5.18.1. Предусматривать в Положении об оплате труда работников МБУ ДО СШ 1 регулирование вопросов оплаты труда с учетом:

- 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;

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

- типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда, включая нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством Российской Федерации);

- 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;

- выплаты стимулирующего характера за квалификационную категорию, ученую степень, почетное звание и за выслугу лет осуществляются в

⁷ Отраслевое соглашение по организациям, находящимся в ведении министерства образования, науки и молодежной политики Краснодарского края, на 2025 – 2027 года.

первоочередном порядке;

- обеспечения выплат стимулирующего характера Работникам, на которых возложены общественно значимые виды деятельности: по участию в разработке локальных нормативных актов, подготовке и организации социально–значимых мероприятий; по контролю за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; по контролю за соблюдением условий трудовых договоров Работников; по контролю за соблюдением условий охраны труда; по содействию созданию условий для благоприятного климата в коллективе, по информированию о законодательстве в области образовательного и трудового права в размере не менее 10 % от оклада, ставки заработной платы.

5.19. Оплата труда Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению со ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. На момент принятия настоящего Коллективного договора по итогам проведения специальной оценки условий труда все рабочие места в МБУ ДО СШ 1 признаны безопасными.

5.20. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи Работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах МБУ ДО СШ 1.

VI. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

6.1. Гарантии и компенсации Работникам предоставляются в следующих случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);

- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

6.2. Работодатель обязуется:

6.2.1. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией МБУ ДО СШ 1 либо сокращением численности или штата Работников увольняемому Работнику выходное пособие в размере не менее среднего месячного заработка, а также сохраняет за ним средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения. Средний месячный заработок сохраняет за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения (ст. 178 ТК РФ).

6.2.2. Обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

6.2.3. Работник может проходить санаторно-курортное лечение в периоды:

ежегодного основного оплачиваемого отпуска (ст. 114 и 115 ТК РФ);

ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 116 ТК РФ);

отпуска без сохранения заработной платы (ст. 128 ТК РФ).

Если отпуск для санаторно-курортного лечения предоставляется работнику, который пострадал вследствие несчастного случая на производстве, то необходимость такого лечения должна быть подтверждена программой реабилитации (ст. 3 Закона № 125-ФЗ).

6.2.4. Обеспечивать право Работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных

заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

6.2.5. Своевременно и полностью перечислять за Работников страховые взносы в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Фонд медицинского страхования Российской Федерации.

6.2.6. Оплату труда педагогических Работников производить с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение педагогической работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, в случаях, предусмотренных в Отраслевом соглашении по учреждениям отрасли образования и науки, а также в других случаях, если по выполняемой работе совпадают должностные обязанности, профили работы (деятельности).

6.3. Исходя из финансовых возможностей выборный орган ППО обязуется:

6.3.1. оказывать материальную помощь Работнику (по заявлению Работника):

- в связи с трудным материальным положением;
- на погребение близких родственников (отец, мать, сестра, брат, супруг, супруга, сын, дочь);
- на лечение;
- на другие виды материальной помощи.

6.3.2. производить дополнительные выплаты на подарки детям;

6.3.3. выделять денежные средства на проведение культурно-массовых и спортивных мероприятий.

6.4. Выборный орган ППО способствует:

- реализации краевой профсоюзной программы страхования «Защита жизни и здоровья» по условиям которой, на основе соглашения с ООО «Страховая компания «СОГЛАСИЕ», члены Профсоюза имеют возможность

застраховать себя и членов своей семьи на льготных условиях в случаях возникновения у них критических заболеваний, установления инвалидности, проведения хирургической операции и т.д.;

- проведению медицинских профилактических и офтальмологических осмотров для членов Профсоюза в рамках сотрудничества с компанией обязательного медицинского страхования «АльфаСтрахование – ОМС»;

- предоставлению услуг кредитного потребительского кооператива «Кредитно-сберегательный союз работников образования и науки»;

- развитию и информированию Работников об инновационных формах поддержки членов Профсоюза.

6.5. Отдельные социальные льготы и гарантии, предусмотренные Коллективным договором или иными соглашениями сторон, предоставляются только членам Профсоюза.

6.6. Стороны совместно:

- реализуют материальные и нематериальные виды поощрения Работников (премирование, в том числе к юбилейным датам, благодарственные письма, чествование, поздравления, статьи в социальных сетях, СМИ (иные виды поощрений);

- организуют деятельность совместных комиссий для решения спорных вопросов, возникающих при предоставлении педагогическим Работникам мер социальной поддержки;

- организуют мероприятия, способствующие формированию у Работников привычки к здоровому образу жизни (вебинары и т.д.).

VII. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1. Для реализации права Работников на здоровые и безопасные условия труда Работодатель обязуется:

- обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении учебно-тренировочного процесса;
- осуществлять финансирование на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение Работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования;
- использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов Фонда социального страхования Российской Федерации (до 20%) на предупредительные меры по сокращению производственного травматизма, в том числе на проведение специальной оценки условий труда, обучение по охране труда, приобретение средств индивидуальной защиты, проведение обязательных медицинских осмотров;
- организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи пострадавшим (не реже 1 раза в три года), проведение инструктажей по охране труда и проверки знаний требований охраны труда; недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке указанное обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах;
- следить за актуализацией инструкций по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовывать их с выборным органом ППО;
- проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда, по результатам которой выполнять требования перечня мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах;

- обеспечивать Работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (далее - СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами;
- обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров Работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учёт;
- обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда;
- создать на паритетной основе совместно с выборным органом ППО комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением мероприятий по охране труда (Приложение 3);
- оказывать содействие членам комиссии по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБУ ДО СШ 1. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению;
- обеспечивать освоение средств, выделяемых Фондом социального страхования, на меры по предупреждению производственного травматизма и профессиональной заболеваемости;
- обеспечивать наличие оборудованного помещения для отдыха, приема пищи Работников;
- предоставлять другую работу на время устранения опасности для жизни и здоровья Работника, либо производить оплату возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка в случае отказа Работника от работы при возникновении такой опасности или вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда;

- обеспечивать прохождение диспансеризации один раз в три года работниками в возрасте от 18 до 39 лет включительно и ежегодно в возрасте 40 лет и старше, а также в отношении отдельных категорий граждан согласно приказу Министерства здравоохранения РФ от 27.04.2021 г. № 404н в целях снижения риска длительной потери трудоспособности, раннего выявления и профилактики хронических и профессиональных заболеваний. Предоставлять работникам оплачиваемый день (дни) для прохождения диспансеризации в соответствии с п.4.37. настоящего Коллективного договора.

7.2. Работники обязуются:

- соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда;

- проходить обучение по оказанию первой помощи при несчастных случаях, инструктаж по охране труда;

- проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств Работодателя;

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

- извещать немедленно директора МБУ ДО СШ 1, его заместителей либо руководителей структурных подразделения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом произошедшем несчастном случае, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы;

- Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений с сохранением за это время средней заработной платы.

7.4. Стороны совместно:

- оказывают содействие членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБУ ДО СШ 1;

- организуют и проводят «Дни охраны труда».

7.5. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

- оказывать практическую помощь членам Профсоюза и представлять их интересы в реализации права на безопасные условия труда, социальные льготы и компенсации за работу в особых условиях труда;

- организовать работу по осуществлению общественного контроля за состоянием охраны труда;

- обеспечивать участие представителей выборного органа ППО в проведении специальной оценки условий труда, обязательных медицинских осмотров, при приемке организации к началу учебного года.

VIII. ГАРАНТИИ ПРАВ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЧЛЕНОВ ПРОФСОЮЗА

8.1. Стороны договорились, что. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет территориальной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью Работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы (ст.377 ТК РФ). Задержка перечисления средств не допускается.

8.2. В случае, если Работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган ППО представлять его законные интересы во взаимоотношениях с Работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), директор МБУ ДО СШ 1 обеспечивает по письменному заявлению Работника ежемесячное

перечисление на счет территориальной организации Профсоюза денежных средств из заработной платы и других доходов, связанных с трудовой деятельностью Работника в размере не менее 1 % (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности ППО и её выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим Коллективным договором Работодатель обязуется:

- при принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права Работников МБУ ДО СШ 1, учитывать мнение выборного органа ППО в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим Коллективным договором;

- соблюдать права членов ППО, установленные законодательством и настоящим Коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

- не препятствовать выборному органу ППО в посещении рабочих мест, на которых работают члены ППО, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

- предоставлять на безвозмездной основе выборному органу ППО помещения для постоянной работы выборного органа ППО, для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте;

- предоставлять выборному органу ППО в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, средства связи и оргтехники;

- осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа ППО, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу ППО;

- не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого Работника в связи с его членством в ППО и (или) профсоюзной деятельностью;

- привлекать представителей выборного органа ППО для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда;

- признавать, что деятельность председателя ППО, членов выборного органа ППО является значимой для МБУ ДО СШ 1 и принимается во внимание при поощрении Работников;

- способствовать информированию Работников о деятельности Общероссийского Профсоюза образования.

8.4. Взаимодействие Работодателя с выборным органом ППО осуществляется посредством:

- учёта мотивированного мнения выборного органа ППО в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного) при принятии решений директором МБУ ДО СШ 1 по вопросам, предусмотренным пунктом 8.5. настоящего Коллективного договора с выборным органом ППО после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом выборного органа ППО производится:

- установление систем оплаты труда для Работников, включая порядок стимулирования труда в МБУ ДО СШ 1 (статья 144 ТК РФ);

- принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);

- составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы Работникам (статья 136 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);

- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);

- установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
- принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
- определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
- формирование аттестационной комиссии в МБУ ДО СШ 1 (статья 82 ТК РФ);
- формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (статья 47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);
- принятие локальных нормативных актов МБУ ДО СШ 1, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических Работников;
- изменение условий трудового договора (статья 74 ТК РФ);
- определение форм подготовки Работников и дополнительного профессионального образования Работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
- режим рабочего времени Работников в случае простоя.

8.5.1. С учетом мотивированного мнения выборного органа ППО МБУ ДО СШ 1 производится расторжение трудового договора с Работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников МБУ ДО СШ 1 (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- несоответствие Работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение Работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава МБУ ДО СШ 1 (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);

- совершение Работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью учащегося МБУ ДО СШ 1 (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

8.5.2. По согласованию с выборным органом ППО производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);

- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);

- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);

- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

- распределение учебной нагрузки (статья 100 ТК РФ);

- утверждение расписания занятий (статья 100 ТК РФ);

- установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (статьи 135, 144 ТК РФ);

- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (статьи 135, 144 ТК РФ);

- составление плана и графика работы МБУ ДО СШ 1 по выполнению обязанностей педагогических Работников, связанных с участием в работе педагогических советов, методических советов, работой по проведению родительских собраний;

- установление режима рабочего времени Работников в каникулярный период.

8.5.3. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);

- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

8.6. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение 2-х лет после его окончания по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

8.7. Члены выборного органа ППО освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых Профсоюзом в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (часть 3 статьи 374 ТК РФ).

8.8. Члены выборного органа ППО, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа ППО МБУ ДО СШ 1 подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за

совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

8.9. Члены выборного органа ППО включаются в состав комиссий МБУ ДО СШ 1 по тарификации, аттестации педагогических Работников, специальной оценке условий труда, охране труда, социальному страхованию.

IX. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ ИЗМЕНЕНИЙ И ДОПОЛНЕНИЙ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

9.1. Изменения и дополнения в Коллективный договор могут вноситься в случае изменения финансово-экономических и производственных условий и возможностей Работодателя.

9.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом.

9.3. Изменения и дополнения приложений к Коллективному договору производятся только по взаимному согласию Сторон.

9.4. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из Сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

9.5. Изменения и дополнения в Коллективный договор и его приложения обсуждаются на общем собрании работников МБУ ДО СШ 1.

9.6. Организационную работу по внесению изменений и дополнений проводит совместная комиссия по подготовке и заключению коллективного договора.

9.7. Неурегулированные разногласия разрешаются в соответствии с нормами главы 60, 61 Трудового кодекса РФ.

Х. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

10.1. Контроль выполнения Коллективного договора осуществляется Сторонами договора и их представителями, а также соответствующими органами по труду, территориальной организацией Профсоюза.

10.2. Текущий контроль выполнения Коллективного договора осуществляется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее – Комиссия).

10.3. Стороны договорились:

- совместно разрабатывать и утверждать решением Комиссии ежегодный план мероприятий по реализации настоящего Коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении не реже двух раз в год;

- разъяснять положения и обязательства сторон Коллективного договора;

- представлять Сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля над выполнением условий Коллективного договора.

10.4. Выборный орган ППО доводит содержание Коллективного договора до сведения всех членов Профсоюза в месячный срок со дня подписания Коллективного договора.

10.5. Работодатель размещает в течение десяти рабочих дней со дня подписания Сторонами коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) текст коллективного договора (изменений и дополнений в коллективный договор) со всеми приложениями на официальном сайте МБУ ДО СШ 1 в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

10.6. Представители Сторон несут ответственность за уклонение от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению Коллективного договора, непредставление информации, необходимой для

ведения коллективных переговоров и осуществления контроля соблюдения Коллективного договора, нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных коллективным договором, другие противоправные действия (бездействия) в соответствии с действующим законодательством, Уставом профессионального союза работников народного образования и науки Российской Федерации.