

От работодателя:

Директор МБУ ДО СШ № 4

_____ В.М. Орловский

«__» _____ 2025 г.

М.П.

От работников:

Специалист по кадрам

_____ Захарова К.В.

«__» _____ 2025 г.

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы № 4
города Новошахтинска, ИНН-6151011894
с 06.03.2025-05.03.2028**

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 22389/25-662
От 07.05.2025

Предыдущий коллективный договор
действовал по 05.03.2025г.

г. Новошахтинск
2025 год.

СОДЕРЖАНИЕ:

1. Общие положения.
2. Трудовой договор.
3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.
5. Рабочее время и время отдыха.
6. Оплата и нормирование труда.
7. Гарантии и компенсации.
8. Охрана труда и здоровья.
9. Контроль за выполнением коллективного договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Положение об оплате труда
2. Положение о премировании
3. Правила внутреннего распорядка
4. Состав комиссии по выполнению коллективного договора
5. Состав комиссии по охране труда
6. План мероприятий по соблюдению норм и правил охраны труда
7. Протокол заседания общего собрания трудового коллектива МБУ ДО СШ № 4 о принятии коллективного договора.
8. Сроки проведения медицинских осмотров.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

- 1.1. Настоящий коллективный договор (далее - КД) заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивная школа № 4 города Новошахтинска (МБУ ДО СШ № 4).
- 1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с ТК РФ, иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО СШ № 4 и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, региональным и территориальным соглашениями.
- 1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются: работодатель, в лице директора МБУ ДО СШ № 4 Орловского Виталия Михайловича (далее «Работодатель»), и работники МБУ ДО СШ № 4, именуемые далее «Работники».
- 1.4. Действие настоящего КД распространяется на всех работников МБУ ДО СШ № 4.
- 1.5. Стороны договорились, что текст КД должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.
- 1.6. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ ДО СШ № 4, расторжения трудового договора (контракта) с руководителем МБУ ДО СШ № 4.
- 1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ ДО СШ № 4 КД сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.
- 1.8. При ликвидации МБУ ДО СШ № 4 КД сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.9. При смене формы собственности учреждения КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.
- 1.10. При реорганизации или смене формы собственности учреждения любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового КД или продлении действия прежнего на срок до трех лет.
- 1.11. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.
- 1.12. В течение срока действия КД ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО СШ № 4.
- 1.14. Все спорные вопросы по реализации положений решаются сторонами.
- 1.15. Настоящий договор вступает в силу с момента регистрации.
- 1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права:
 - Правила внутреннего трудового распорядка;
 - Положение об оплате труда работников и другие локальные акты по вопросам оплаты и стимулирования труда;
 - Положение по охране труда;
 - Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты и обезвреживающими средствами;
 - Перечень основания предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
 - Положение об условиях оплаты труда в учреждении;
 - Положение о премировании работников;

- Положение об аттестации руководящих работников и специалистов на предмет соответствия занимаемой должности;
 - Другие локальные нормативные акты.
- 1.17. Стороны определяют следующие формы управления МБУ ДО СШ № 4 непосредственно работниками:
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - получения от работодателя информации по вопросам непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным настоящим КД;
 - обсуждение с работодателем вопросов о работе МБУ ДО СШ № 4, внесении предложений по ее совершенствованию;
 - участие в разработке и принятии КД;
 - обсуждение планов социально-экономического развития;
 - другие формы.
- 1.19. Контроль за выполнением настоящего КД осуществляется сторонами Договора и их представителями.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР.

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МБУ ДО СШ № 4 и не могут ухудшать положения работников по сравнению с действующим ТК РФ, а также настоящим КД.
- 2.2. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю документы, предусмотренные ст.65 ТК РФ:
- при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю: паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
 - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
 - справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
 - справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым

административному наказанию.

- 2.3. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.
Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).
- 2.4. Работодатель, его полномочные представители обязаны при заключении трудового договора ознакомить работника под роспись с настоящим Договором, Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, действующими в учреждении. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУ ДО СШ № 4.
Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается директором МБУ ДО СШ № 4. Эта работа завершается до окончания учебного года для определения учебной нагрузки в новом учебном году.
Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде.
- 2.5. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.
- 2.6. Если работник не приступил к работе в установленный трудовым договором срок без уважительной причины в течение недели, то трудовой договор аннулируется.
- 2.7. В случае увольнения произвести с работником окончательный расчет и выдать трудовую книжку в день увольнения (последний день работы) и передать сведения о трудовой деятельности в электронном виде. (ст.84.1.ТК РФ)
- 2.8. В случае увольнения по сокращению штата работников отнести к льготной категории, имеющей преимущественное право оставления на работе, сверх перечня, установленного ст. 179 ТК РФ, лиц предпенсионного возраста (которым осталось до пенсии пять лет).
- 2.9. Нормальная продолжительность рабочего времени устанавливается Федеральным Законом и не может превышать 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ). Эта норма уменьшается для работников моложе 18 лет, инвалидов 1,2 групп и других категорий работников согласно действующему законодательству (ст. 92 ТК РФ).
Вид рабочей недели:
- для административно-хозяйственных работников – пятидневная рабочая неделя с двумя выходными;
- для работников, осуществляющих охранную деятельность и отопительную – согласно утвержденному графику сменности;
- для тренеров-преподавателей согласно утвержденному расписанию занятий.
Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются графиками сменности, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения с соблюдением трудового законодательства с суммарным учетом рабочего времени в течение года. Графики сменности утверждаются администрацией и доводятся до сведения работников не позднее, чем за месяц до их введения.
В случаях производственной необходимости привлечение административно-хозяйственных работников к работе в праздничные и выходные дни производится в соответствии с действующим Трудовым кодексом РФ. Для работников, осуществляющих охранную деятельность, привлечение к работе в выходные и праздничные дни производится в соответствии с утвержденным графиком сменности.
- 2.10. При изменении условий трудового договора по инициативе работодателя, работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК

РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель должен в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, как соответствующую его квалификации, так и иную вакантную нижеоплачиваемую должность или работу с учетом состояния здоровья.

- 2.11. Работодатель или полномочный его представитель обязан до подписания трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении. (ст. 68 ТК РФ).
- 2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).
- 2.13. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием учреждения.
- 2.14. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускается: увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет; увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида).
- 2.15. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в размере (двухнедельного, месячного, двухмесячного) среднего заработка:
 - при отказе работника от продолжения работы в связи с изменениями условий трудового договора – в размере двухнедельного заработка;
 - при выходе на пенсию – в размере месячного среднего заработка;
 - по инициативе работника при невыполнении работодателем условий трудового договора в размере месячного среднего заработка;
 - другие случаи выплаты выходного пособия, предусмотренные ст. 178 ТК РФ.
- 2.16. При установлении тренерам-преподавателям, для которых МБУ ДО СШ № 4 является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебному плану, сокращения количества групп.
- 2.17. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия (Постановление Правительства РФ от 03.04.2003 г. № 191 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников образовательных учреждений»).
- 2.18. Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в МБУ ДО СШ № 4, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если тренеры-преподаватели, для которых МБУ ДО СШ № 4 является основным местом работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.
- 2.19. Учебная нагрузка тренера-преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими преподавателями.
- 2.20. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора МБУ ДО СШ № 4, возможны только:
 - а) по взаимному согласию сторон;
 - б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

- 2.21. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп, количества воспитанников, изменение количества часов по учебному плану, изменения образовательных программ) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).
- 2.22. Согласно Областного закона от 07.03.2006 № 461-ЗС «О квотировании рабочих мест для инвалидов в Ростовской области» установлена квота для приема на работу инвалидов 3% от среднесписочной численности работников.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.
- 3.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития СШ № 4.
- 3.3. Работодатель обязуется:
 - 3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников.
 - 3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.
 - 3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест предоставить возможность работнику осуществлять опережающее обучение для трудоустройства на новых рабочих местах.
 - 3.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).
 - 3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные с. 173 – 176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных средств, экономии и т. д.).

- 3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующим полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

- 4.1. Уведомлять работников о сокращении численности или штата 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 (с. 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.
- 4.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1, п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 5 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.
- 4.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.
- 4.4. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года. Высвобождаемым работникам предоставляется гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 4.5. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения сохранение возможности пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений (и другие дополнительные гарантии).
- 4.5. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе, и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет при приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА.

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШ № 4 (ст. 91 ТК РФ) (приложение 3), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, графиком сменности, утверждаемыми работодателем с учетом мнения работников, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом МБУ ДО СШ № 4.
- 5.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.
- 5.3. Конкретная продолжительность педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных на ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБУ ДО СШ № 4.
- 5.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:
 - по соглашению между работником и работодателем;
 - по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- 5.5. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя
Тренерам-преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.
- 5.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического Совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.
- 5.7. Работник посещает все мероприятия, проводимые учреждением, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.
- 5.8. Работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) работника:
 - появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
 - не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
 - не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ;
 - при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами РФ, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором. Работодатель отстраняет от работы работников на весь период времени до устранения обстоятельств, явившихся основанием для отстранения от работы.
- 5.9. Время отдыха: общими выходными является суббота и воскресенье. Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст. 112 ТК РФ и ФЗ «О внесении изменений в ст. 112 ТК РФ» от 29.12.2004 г. № 201) являются:
 - 1 – 5 января – Новогодние каникулы;
 - 7 января – Рождество Христово;
 - 23 февраля – День защитника Отечества;
 - 8 марта – Международный женский день;
 - 1 мая – Праздник весны и труда;
 - 9 мая – День Победы;
 - 12 июня – День независимости России;
 - 4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

- 5.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБУ ДО СШ № 4 к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, который не оплачивается.

- 5.11. В период профилактического и текущего ремонта учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

- 5.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ.

Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска педагогических работников МБУ ДО СШ № 4 – 42 календарных дня, остальных работников МБУ ДО СШ № 4 продолжительность основного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

- 5.13. Отпуск дополнительный

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). Не допускается замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до 18 лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда (ст. 126 ТК РФ).

В соответствии со ст. 119 ТК РФ работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого не может быть менее трех календарных дней. Категория сотрудников с ненормированным рабочим днем и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения.

- 5.14. Работодатель обязуется предоставлять работникам дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (отцу) - 3 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию – 3 календарных дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 календарных дня;
- на похороны близких родственников – 3 календарных дня;
- работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- 5.15. Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемом учредителем и Уставом МБУ ДО СШ № 4.

5.16. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по МБУ ДО СШ № 4, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Работодатель обеспечивает педагогическим работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями. Время для отдыха и питания для других работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не может быть менее 30 минут (ст.108 ТК РФ).

5.17. По заявлениям работников дополнительные выходные дни предоставляются:

- одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом до достижения им возраста 18 лет - 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам ст. 262 ТК РФ;
- женщинам – 1 день в месяц без сохранения заработной платы;
- женщинам, имеющим двух детей в возрасте до 16 лет – 1 день в месяц с сохранением заработной платы;
- женщинам, имеющим детей в возрасте до 16 лет – сокращенная на 1 час рабочая неделя с сохранением средней заработной платы;

5.18. По желанию работника ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется ему по частям, при этом хотя бы одна из них должна быть не менее 14 календарных дней. В случае задержки выплаты отпускных, либо неполной оплаты отпуска по желанию работника:

- отпуск предоставляется по частям, пропорционально выплаченным отпускным суммам;
- начало отпуска переносится до момента выплаты всей отпускной суммы;
- если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного

оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст.124 ТК РФ).

5.19. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам на новом месте работы первый ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы полностью, независимо от времени поступления на работу.

5.20. Дополнительные оплачиваемые отпуска по заявлению работника (сверх установленных законодательством), исчисляемые в календарных днях, предоставляются за:

- наличие звания «Ветеран труда» - 3 дня;
- по другим основаниям, предусмотренным коллективным договором.

5.21 Администрация гарантирует компенсацию работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

- работникам, направляемым на обучение, работодателем или поступающим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной или очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно – по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно – по 50 календарных дней, при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе – 50 календарных дней;
- подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца;
- сдачи итоговых государственных экзаменов – 1 месяц (ст. 173 ТК РФ).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА.

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Оплата труда работников МБУ ДО СШ № 4, включая размеры должностных окладов, системы доплат и надбавок стимулирующего характера, системы премирования, осуществляется на

основе Положения об оплате труда работников школы и другими локальными актами (приложение № 1). Положение разработано на основании:

- Постановления Администрации города Новошахтинска от 28.10.2021 г. № 1152 «Об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений дополнительного образования спортивных школ города Новошахтинска, подведомственных Управлению образования Администрации города»;
- Устава МБУ ДО СШ № 4.

Положение принято на заседании Совета трудового коллектива и вводится с 01.01.2022г.

- 6.2. В заработную плату входит : порядок установления должностных окладов, ставок заработной платы работников МБУ ДО СШ №4 и условия установления выплат компенсационного характера, порядок и условия установления выплат стимулирующего характера, условия оплаты труда руководителей учреждения, их заместителей и главных бухгалтеров, включая порядок определения должностных окладов, условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера, особенности условий оплаты труда отдельных категорий работников.
- 6.3. Ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.
- 6.4. Директор самостоятельно устанавливает размеры повышающих коэффициентов для работников исходя из квалификационно-профессиональной подготовки, сложности, объема и качества работы.
- 6.5. Фонд оплаты формируется на календарный финансовый год исходя из лимитов бюджетных обязательств.
- 6.6. В соответствии со статьей 57 Трудового кодекса РФ условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор
- 6.7. При выплате заработной платы производится выдача каждому работнику расчетного листка, где указываются составные части причитающейся работнику заработной платы, размеры и основания произведенных удержаний, а также общая сумма, подлежащая выдаче.
- 6.8. Администрация разрабатывает и утверждает Положение об оплате труда.
- 6.9. Изменения размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:
 - при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
 - при присвоении почетного звания – со дня присвоения;При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы исходя из размера ставки (оклада) оплаты труда производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.
- 6.10. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст. 137 ТК РФ.
- 6.11. Заработная плата за весь период ежегодного отпуска выплачивается не позднее, чем за 3 дня до начала отпуска.
- 6.12. В соответствии со статьей 154 ТК РФ работникам производится доплата за работу в ночное время в размере 35 процентов части должностного оклада (ставки заработной платы) за каждый час работы в ночное время (в период с 22.00 до 06.00 часов.)
- 6.13. При прекращении трудового договора выплаты всех сумм, причитающихся работнику, производятся в день увольнения.
- 6.14. Для педагогических работников школы устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю. Для других работников – 40 часов в неделю. Для руководителей школы устанавливается ненормированное рабочее время.
- 6.15. Нормирование труда педагогических работников определяется согласно штатному расписанию, тарификации и приказу о педагогической нагрузке.
- 6.16. В случае неявки на работу по болезни, работник обязан представить администрации школы листок о временной нетрудоспособности в первый день выхода на работу. По возможности известить администрацию школы о своей болезни.

- 6.17. Расписание учебно-тренировочных занятий составляется администрацией школы по представлению тренеров-преподавателей с учетом наиболее благоприятного режима труда и отдыха обучающихся, возрастных особенностей, спортивной подготовки и санитарно-гигиенических норм. Порядок утверждения расписания учебно-тренировочных занятий регламентируются внутренними локальными актами школы.
- 6.18. Организация выездных учебно-тренировочных мероприятий с обучающимися школы разрешается при безоговорочном согласии работника работать в выходные и праздничные дни, при условии выпадения таких дней на время организации выездного мероприятия.
- 6.19. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на 1 час.

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ.

7. Стороны договорились, что работодатель обязуется:
- 7.1. Обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами, с выдачей полисов по медицинскому страхованию.
- 7.2. Своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством.
- 7.3. Внедрять в организации персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования». Своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для предоставления в пенсионный фонды.
- 7.4. Знакомить работников с локальными нормативными актами под роспись, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью (ст. 22 ТК РФ).
- 7.5. Осуществлять, при наличии, из внебюджетных средств и средств экономии выплату дополнительного выходного пособия в размере среднемесячного заработка следующим категориям увольняемых работников: получившим трудовое увечье в данном учреждении; имеющим стаж работы в данном учреждении свыше 10 лет; всем работникам, увольняемым в связи с ликвидацией учреждения; в случае расторжения трудового договора по собственному желанию пенсионера.
- 7.6. Работодатель информирует коллектив о размерах поступлений финансовых средств (бюджетных и внебюджетных доходов от предпринимательской деятельности и добровольных пожертвований).
- 7.7. Работодатель полностью возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населенный пункт для переподготовки или повышения квалификации.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ.

Работодатель обязуется:

- 8.1. Обеспечить право работников МБУ ДО СШ № 4 на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц (приложение № 6).
- 8.2. В МБУ ДО СШ № 4 была проведена специальная оценка условий труда №315-ЗЭ в 2018 г. на основании: - Федерального закона Российской Федерации № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», - приказа Минтруда России № 33н от 24.01.2014г «Об утверждении Методики проведения специальной оценки условий труда, Классификатора вредных и (или) опасных

производственных факторов, формы отчета о проведении специальной оценки условий труда и инструкции по ее заполнению.

- 8.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказания первой помощи пострадавшим. Организовать проверку знаний работников МБУ ДО СШ № 4 по охране труда на начало учебного года.
- 8.4. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет СШ № 4.
- 8.5. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей за счет работодателя.
- 8.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст.221 ТК РФ).
- 8.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками СШ № 4 на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушений требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ).
- 8.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227-231 ТК РФ)
- 8.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.
- 8.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).
- 8.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 8.12. Создать в МБУ ДО СШ № 4 комиссию по охране труда (приложение № 5).
- 8.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.
- 8.14. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 8.15. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.
- 8.16. Обеспечить прохождение обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников. Установить сроки прохождения медицинских осмотров работниками учреждения (приложение № 8).
- 8.17. В целях профилактики ВИЧ/СПИДА среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

Ответственность сторон:

11. Стороны договорились, что:
 - 9.1. Работодатель направляет КД в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
 - 9.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

- 9.3. Контроль за реализацией КД и его положений осуществляются постоянно действующей двусторонней комиссией (приложение № 4).
- 9.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия КД разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 9.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.
- 9.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств КД виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.
- 9.7. Настоящий КД действует в течение трех лет с момента регистрации в органе по труду.
- 9.8. Стороны имеют право продлевать действие КД на срок не более 3-х лет (ст. 43 ТК РФ).
- 9.9. Внесение изменений и дополнений в данный КД в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны на заседании создаваемой совместно постоянно действующей двусторонней комиссии по подготовке и проверке хода выполнения данного КД и одобрения их собранием (конференцией) работников.
- 9.10. Вносимые изменения и дополнения в текст КД не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним КД, отраслевым соглашением и республиканскими соглашениями и нормами действующего законодательства (ст.41, ст.44 ТК РФ).
- 9.11. Переговоры по заключению нового КД будут начаты за 1 месяц до окончания срока действия данного КД.

От работодателя:
Директор МБУ ДО СШ № 4

В.М.Орловский

От работников:
Зам. директора по АХЧ
Специалист по кадрам
Главный бухгалтер

В.Я.Шленчак
К.В. Захарова
И.В.Щербакова

«___»_____ 2025 год

М.П.

**Состав комиссии по выполнению коллективного договора
МБУ ДО СШ № 4**

От работодателя:

1. Директор МБУ ДО СШ № 4 **Орловский В.М.**
2. Главный бухгалтер МБУ ДО СШ № 4 **Щербакова И.В.**

От работников:

1. Зам. директора по АХЧ **Шленчак В.Я.**
2. Специалист по кадрам **Захарова К.В.**

Директор учреждения

Орловский В.М.

**Состав комиссии
по охране труда МБУ ДО СШ № 4**

От работодателя:

- 1. Директор МБУ ДО СШ № 4 Орловский В.М.**

От работников:

- 2. Зам. директора по АХЧ Шленчак В.Я.**
- 3. Специалист по кадрам Захарова К.В.**

Директор учреждения

Орловский В.М.

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МБУ ДО

СП № 4

_____ Орловский В.М.

ПЛАН МЕРОПРИЯТИЙ
по соблюдению норм и правил охраны труда
МБУ ДО СП № 4
на 2025-2028 гг.

№ п/п	Наименование мероприятия	Период проведения	Ответственное лицо
1	Проведение занятий с сотрудниками по действиям в случае возникновения пожароопасной ситуации или угрозы террористического акта.	Ежемесячно	Зам. директора по АХЧ
2	Проведение тренировочной эвакуации сотрудников на случай возникновения пожара или угрозы террористического акта.	Два раза в год	Зам. директора по АХЧ
3	Контроль своевременности всех видов инструктажей по охране труда для сотрудников.	Ежемесячно	Директор, ответственный за охрану труда
4	Комплексный контроль состояния охраны труда.	Ежемесячно	Директор
5	Анализ наличия и потребности в средствах защиты от вредных производственных факторов для работников.	Один раз в квартал	Зам. директора по АХЧ
6	Проведение анализа обеспеченности зданий и помещений средствами пожаротушения.	Один раз в квартал	Зам. директора по АХЧ
7	Анализ состояния зданий, сооружений, коммуникаций и прочих систем жизнеобеспечения.	Один раз в квартал	Директор, Зам. директора по АХЧ
8	Проведение освидетельствования и испытаний котельной и систем отопления к отопительному сезону.	Перед началом отопительного сезона	Директор, Зам. директора по АХЧ
9	Контроль содержания инструкций по охране труда.	Ежемесячно	Ответственный за охрану труда

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №4**

**ПРОТОКОЛ
ЗАСЕДАНИЯ ОБЩЕГО СОБРАНИЯ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА**

от 04.03.2025 г. № 1

Присутствовало: 27 человек

Отсутствовало: 1 человек

Повестка дня:

1. Рассмотрение и продление коллективного договора МБУ ДО СШ №4 на 2025-2028 гг.
2. Продление полномочий представителя трудового коллектива на срок 2025-2028гг.

1.Слушали специалиста по кадрам Захарову Кристину Валерьевну, которая сообщила о необходимости продления коллективного договора и предоставила общему собранию трудового коллектива коллективный договор с изменениями на 2025-2028 годы. После непродолжительного обсуждения было предложено принять проект за основу.

Голосование: за – 26 чел., против – 0, воздержался – 0

2.Слушали секретаря Грумслис И.Н., которая сообщила о необходимости продления полномочий представителя трудового коллектива на 2025-2028 годы.

Решение:

1. Продлить с изменениями коллективный договор МБУ ДО СШ № 4 на 2025-2028 гг.
2. Продлить полномочия представителя трудового коллектива на 2025-2028 годы.

Председатель
Секретарь

В.М. Орловский
И.Н. Грумслис

**Сроки прохождения медицинских осмотров сотрудников
МБУ ДО СШ № 4**

№ п/п	Перечень профессий (должностей)	Вид медицинского осмотра	Наименование мероприятий (врач, анализ, процедура)	Сроки прохождения
1	Директор, гл.бухгалтер, заместители директора, , секретарь, бухгалтер, специалист по кадрам, электромонтер , слесарь-сантехник, уборщик служ.помещений, дворник, сторож, водитель, рабочий по компл. обслуживанию и ремонту зданий, тренер-преподаватель	согласно нормам санэпиднадзора	согласно нормам санэпиднадзора	При поступлении на работу в учреждение
2	Директор, гл.бухгалтер, заместители директора,, секретарь, бухгалтер, специалист по кадрам, электромонтер , слесарь-сантехник, уборщик служ.помещений, дворник, сторож, водитель, рабочий по компл. обслуживанию и ремонту зданий, тренер-преподаватель	согласно нормам санэпиднадзора	согласно нормам санэпиднадзора	Июнь 2025
3	Директор, гл.бухгалтер, заместители директора, , секретарь, бухгалтер, специалист по кадрам, электромонтер , слесарь-сантехник, уборщик служ.помещений, дворник, сторож, водитель, рабочий по компл. обслуживанию и ремонту зданий, тренер-преподаватель	согласно нормам санэпиднадзора	согласно нормам санэпиднадзора	Июнь 2026
4	Директор, гл.бухгалтер, заместители директора,, секретарь, бухгалтер, специалист по кадрам, электромонтер , слесарь-сантехник, уборщик служ.помещений, дворник, сторож, водитель, рабочий по компл. обслуживанию и ремонту зданий, тренер-преподаватель	согласно нормам санэпиднадзора	согласно нормам санэпиднадзора	Июнь 2027