

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного образовательного учреждения  
дополнительного образования «Спортивная школа № 3 «Лидер»»

на 2023-2025 годы

От работодателя:

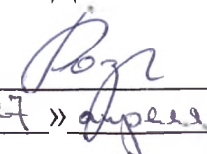
Директор  
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

  
Л.К. Мозгунова  
« 27 » апреля 2023 г.  
М.п.



От работников:

Представитель работников  
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

  
Козлов П.Н.  
« 27 » апреля 2023 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду

\_\_\_\_\_ (указать наименование органа)

Регистрационный № \_\_\_\_\_ от « \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 г.

Руководитель органа по труду \_\_\_\_\_ (должность, Ф.И.О.)

2023



## **1. Общие положения.**

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального автономного образовательного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа № 3 «Лидер»» (далее – Учреждение), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками учреждения

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются Муниципальное автономное образовательное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа № 3 «Лидер»» в лице директора Мозгуновой Людмилы Константиновны (далее – работодатель), с одной стороны, и работники учреждения в лице представителя работников Козлова Петра Николаевича, с другой стороны.

1.3. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и отдыха, улучшений условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.6. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

Представительный орган обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования.

1.9. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение), ликвидации, Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя:

- правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- положение об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения;
- план мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- должностная инструкция;
- перечень профессий и должностей работников, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска и компенсационных выплат.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками или через представительный орган:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

1.15. неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.16. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл. 61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение представительного органа при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

## **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 учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.3. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.4. В трудовом договоре учитываются профессиональные стандарты в случаях предусмотренных частью первой статьи 195.3 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки на учебный год, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

2.5. В соответствии со ст.58 ТК РФ трудовые договора в зависимости от срока разделяются на два вида:

- заключенные на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен федеральными законами.

2.6. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора (статьи 57, 58, 59 ТК РФ).

2.7. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.8. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по федеральному государственному образовательному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку тренеров-преподавателей предоставлено руководителю образовательного учреждения, который несет ответственность за ее реальность выполнения каждым работником.

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

2.10. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, 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 педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.12. Учебная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, 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);

- восстановления на работе педагогического работника, 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.

### **3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работника.**

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и работодателем.

3.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением (докторантам, аспирантам) и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ (ст.173-177 ТК РФ).

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации, переподготовки работодатель обязан сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. 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).

3.6. Работодатель обязан содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.7. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или департамента по физической культуре и спорту администрации города Липецка).

3.8. Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

3.9. Организовать 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 соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

#### **4. Условия высвобождения работников.**

4.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее чем за 3 месяца, предоставлять представительному органу работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу. Работники, подлежащие увольнению по сокращению численности или штата, уведомляются об этом письменно не позднее, чем за два месяца до увольнения.

4.3. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

4.4. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время не менее двух часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.5. Преимущественное право для оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставляется также: лицам пред пенсионного возраста (за год до пенсии), проработавшим в учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 14 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденным государственными наградами.

4.6. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из Учреждения в связи с сокращением численности или штата.

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

## **5. Рабочее время и время отдыха.**

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (ст.91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

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. Для работников административно-хозяйственного персонала, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не более 36 часов. Нормальная продолжительность рабочего времени определяется по результатам аттестации рабочих мест или специальной оценки условий труда. При установлении, в соответствии с п.5 статьи 348,1 Трудового кодекса РФ особенностей режима рабочего времени тренеров, спортсменов, установить продолжительность рабочего времени для лиц, осуществляющих спортивную подготовку, исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству - до 20 часов в неделю.

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

5.4.Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, нормативно-правовыми актами, локальными актами и Уставом.

5.5.Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст. 93 ТК РФ):

- 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.6.Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагога. Педагогическим работникам при наличии возможности, предусматривается один свободный от занятий день для методической работы и повышения квалификации.



5.7. 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 Учреждения.

Без согласия работников допускается привлечение к работе в случаях, определенных ч.3 ст. 113 ТК РФ.

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

Привлечение работника к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному приказу руководителя Учреждения.

5.8. Привлечение работников Учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя, с письменного согласия работника и с соблюдением ст. 60, 97, 99 ТК РФ.

5.9. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

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

5.12. Продолжительность отпуска педагогических работников составляет не менее 42 календарных дней.

5.13. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 128 ТК РФ и 173 ТК РФ.

5.14. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.15. Работодатель на основании специальной оценки условий труда обязуется предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии со ст. 117 ТК РФ и иными нормативно-правовыми актами, локальными актами, регулирующими предоставление дополнительных оплачиваемых отпусков.

5.16. С учетом производственных и финансовых возможностей по согласованию с представительным органом предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

- для проводов детей в армию – 1 день;
- похороны близких родственников – до 5 дней;
- бракосочетание – до 5 дней;
- работникам в случае рождения ребенка – до 5 дней;
- в случае окончания школы детьми в день «Последнего звонка» или «Выпускного бала» – 1 день.

5.17. На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работающих:

- участникам Великой Отечественной войны до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

5.18. Работники, получившие листок нетрудоспособности, находясь в очередном отпуске, обязаны сообщить работодателю в письменном виде (написав заявление) о продлении отпуска на время больничного листа или перенесении неиспользованной части отпуска на другое время.

5.19. Предоставить работнику при прохождении диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

5.20. Предоставить работнику предпенсионного возраста дополнительный оплачиваемый отпуск сроком до 2-х рабочих дней – для прохождения диспансеризации, а так же 40-летним работникам на день диспансеризации освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. (ст.185 ТК РФ)

## **6. Оплата труда.**

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников Учреждения, в соответствии с Решением Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 г. № 894 «О положении «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка» (с изменениями от 27.12.2022 г. №448), Постановлением администрации города Липецка от 21.10.2015 г. № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями от 20.05.2021 г. №914),

Постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 г. № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка» (с изменениями от 20.05.2022 г. № 915). Минимальный размер оплаты труда устанавливается в соответствии с Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Липецкой области.

6.2. Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

К тарифной части оплаты труда относятся должностные оклады руководителей, специалистов и служащих и тарифные ставки рабочих, определяемые по тарифной системе, единой для всех бюджетных учреждений города Липецка.

Виды выплат компенсационного характера, входящие в систему оплаты труда работников, устанавливаются в соответствии с перечнем видов выплат компенсационного характера, утвержденным Распоряжением Главы города Липецка от 21.10.2015 г. № 1926 «О компенсационных и стимулирующих выплатах работникам муниципальных учреждений города Липецка» и в соответствии с Постановлением администрации города Липецка от 14.12.2015 № 2315 «О компенсационных и стимулирующих выплатах руководителям, их заместителям и главным бухгалтерам муниципальных учреждений города Липецка».

6.3. Размер должностного оклада работника Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании решения сессии Липецкого городского Совета депутатов от 21.10.2008 г. № 894 «О Положении «Об оплате труда работников бюджетных учреждений города Липецка» с внесенными дополнениями и изменениями.

6.4. Размер должностного оклада руководителю Учреждения устанавливается приказом председателя департамента по физической культуре и спорту администрации города Липецка. Размеры компенсационных и стимулирующих выплат руководителю устанавливаются приказом председателя департамента по физической культуре и спорту администрации города Липецка.

6.5. Выплаты молодым специалистам осуществляются на основании Постановления от 19.07.2011 г. № 867 «О порядке выплат молодым специалистам, работающим в муниципальных учреждениях социально-культурной сферы города Липецка.

6.6. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов аттестации рабочих мест, а также специальной оценки условий труда.

6.7. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни), исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными, опасными и иными особыми

условиями труда, которые устанавливаются Учреждением по результатам специальной оценки условий труда и аттестации рабочих мест. Указанные выплаты начисляются за фактический объем учебной нагрузки и время фактической занятости работников на таких местах.

6.8. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работников Учреждения устанавливаются в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников, действующим в Учреждении.

6.9. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 6 и 21 числа каждого месяца.

При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне.

6.10. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки выплаты отпускных работник вправе перенести отпуск на другой срок.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.12. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Положением об оплате труда и Коллективным договором.

## **7. Охрана труда и здоровья.**

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на работодателя.

7.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда и здоровья, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- разработку инструкций по охране труда на каждое рабочее место, обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучение работников методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим;
- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники безопасности;
- прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка;
- проведение мероприятий по профилактике ВИЧ-инфекции и наркомании во исполнение Решения Липецкого городского Совета депутатов от 06.11.2014 г. № 594;
- проведение мероприятий по специальной оценке условий труда;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;

- проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет (ст. 227, 228, 229, 230, 230 ТК РФ);

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.4. За нарушение работником или работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.5. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, пожарной безопасности.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда, пожарной безопасности.

7.6. Работодатель в соответствии со ст. 76 ТК РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.7. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством.

7.8. Работодатель несет ответственность по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности за обеспечение условий труда тренеров-преподавателей и учащихся школы при проведении учебно-тренировочных занятий в спортивных и тренажерных залах, на открытых спортивных площадках, на кортах и в плавательных бассейнах.

7.9. Работодатель обязуется в соответствии с требованиями ст. 37 Федерального закона от 21.12.1994 г. № 69 «О пожарной безопасности»:

- соблюдать требования пожарной безопасности;

- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;

- содержать в исправном состоянии системы и средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

7.10. Работодатель обязуется:

- обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение

профессиональных заболеваний работников (ст. 219, 220, 212 ТК РФ). Для реализации этого права утвердить План мероприятий по улучшению условий и охраны труда (Приложение № 1-4) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц;

- обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения;

- сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (с. 220 ТК РФ);

- предоставлять представительному органу информацию и документы, необходимые для осуществления им своих полномочий;

- участвовать на паритетных началах совместно с представительным органом в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных настоящим Коллективным договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда.

## **8. Гарантии и компенсации.**

8.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым кодексом РФ (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, в следующих случаях:

- при приеме на работу (ст. 64, 168, 220, 287, 259, 262 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (ст. 72, 72.1, 72.2, 73, 74 ТК РФ);
- при переезде на работу в другую местность;
- при направлении в служебные командировки (ст. 167-168 ТК РФ);
- при увольнении (ст. 178, 179, 180, 82 ТК РФ);
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением (ст. 173, 174, 177 ТК РФ);
- по оплате труда;
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя (ст. 405, 157, 414 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (ст. 116-119, 123-128 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении;
- при сдаче крови и ее компонентов работнику за дни сдачи выплачивается средний заработок за счет средств работодателя и в связи с этим предоставляются дни отдыха;

- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

8.2. Работодатель может оказывать из средств экономии фонда заработной платы материальную помощь работникам Учреждения в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников.

8.3. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

8.4. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохраняется средний заработок по месту основной работы.

8.5. При направлении работника для повышения квалификации, переподготовки с отрывом от работы сохраняется средняя заработная плата по основному месту работы.

8.6. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников.

8.7. Работодатель обязуется не увольнять по сокращению штата следующие категории работников:

- работников в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);
- во время пребывания в очередном, отпуске по уходу за ребенком, учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- работающих инвалидов;
- лиц, получивших трудовое увечье, профессиональное заболевание у данного работодателя;
- одиноких матерей (отцов), имеющих детей до 14 – летнего возраста.

## **9. Заключительные положения.**

9.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу 01.05.2023 г. и действует в течение всего срока.

9.2. Изменения и дополнения Коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

9.3. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

9.4. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

9.5. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются за выполнение Коллективного договора на собрании (конференции) трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

9.6. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

9.7. Настоящий Коллективный договор направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

9.8. Если условия хозяйственной деятельности Учреждения ухудшаются или Учреждению грозит банкротство (и, как следствие, потеря работниками рабочих мест), по взаимному согласию сторон настоящего Коллективного договора действие ряда положений может быть приостановлено до улучшения финансового положения Учреждения, о чем составляется соответствующий документ.



УТВЕРЖДАЮ  
 Директор МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»  
 Л.К. Мозгунова  
 « 27 » \_\_\_\_\_ 2023г.



Приложение № 1  
 к Коллективному договору  
 МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

**ПЛАН  
 мероприятий по улучшению условий и охраны труда  
 в МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»» на 2023-2025 годы**

Наименование мероприятий, где проводится	Объем и источники финансирования тыс. руб.			Срок выполнения мероприятия (месяц, квартал)	Ответственный за выполнение	Службы привлекаемые для исполнения	Отметка о выполнении
	Всего	в том числе за счет					
		собственных средств	средств ФСС				
1	2	3	4	5	6	7	8
<b>1. Организационные мероприятия</b>							
Обеспечивать работу службы по охране труда.				Постоянно	Директор		
Разрабатывать положение о системе управления охраной труда. Распределить должностные обязанности по охране труда между руководителями и специалистами по направлениям их деятельности.				1 раз в 5 лет	Директор	Специалист ОТ	
Своевременно рассматривать состав комиссии по охране труда				1 раз в 3 лет	Директор	Специалист ОТ	
Разрабатывать (своевременно перерабатывать): - должностные инструкции работников				Постоянно	Директор	Специалист ОТ	

<p>организации;</p> <p>- инструкции по охране труда по профессиям и видам работ;</p> <p>- программы вводного и первичного инструктажа на рабочем месте;</p> <p>- программы обучения по охране труда.</p>							
<p>Проводить обучение и проверку знаний по охране труда руководителей и специалистов.</p> <p>Проводить обучение и проверку знаний соответствующих правил и норм по охране труда работников, выполняющих работы, к которым предъявляются дополнительные (повышенные) требования безопасности труда</p> <p>Проводить обучение членов комиссий по охране труда.</p>	5,0	3,0 – 2023г.; 1,0 – 2024г.; 1,0 – 2025г.;	-	Постоянно	Директор	Специалист ОТ	
<p>Проводить инструктажи по охране труда: вводного, первичного, повторного, внепланового, целевого с периодичностью, установленной соответствующими нормативными правовыми актами по охране труда.</p>				Постоянно	Специалист ОТ	Главный инженер, Руководители структурных подразделений,	
<p>Пополнять уголок по охране труда. Обеспечить размещение уголка по охране труда с необходимой юридической, технической, справочной литературой, нормативными правовыми актами, периодическими изданиями, плакатами и учебными материалами по охране труда.</p>			-	Постоянно	Директор	Специалист ОТ	
<p>Разработать и утвердить перечни работ</p>							

<p>и профессий, по которым должны выдаваться средства индивидуальной защиты, а также номенклатуры выдаваемых СИЗ.</p> <p>Обеспечить:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- своевременное приобретение сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, моющих и обезвреживающих средств;</li> <li>- своевременную выдачу работникам специальной одежды, специальной обуви и других СИЗ, моющих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами и утвержденному в организации перечню;</li> </ul>							
--	--	--	--	--	--	--	--

**2. Технические мероприятия**

<p>Модернизация технологического и другого производственного оборудования, внедрение систем автоматического и дистанционного управления и регулирования производственным оборудованием, технологическими процессами и транспортными устройствами с целью обеспечения безопасности работающих</p>				<p>Постоянно</p>	<p>Директор</p>	<p>Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ</p>	
<p>Внедрение технических устройств, обеспечивающих защиту работающих от поражения электрическим током (замеры сопротивления изоляции электропроводки и заземляющих контуров)</p>		<p align="center">-</p>		<p>Постоянно</p>	<p>Директор</p>	<p>Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ</p>	

Установка защитных и предохранительных приспособлений в целях безопасной эксплуатации оборудования, производственных коммуникаций и сооружений.				Постоянно	Директор	Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ	
Монтаж и использование оградительных, предохранительных устройств на опасных участках работ				Постоянно	Директор	Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ	
Нанесение на производственное оборудование (органы управления и контроля, элементы конструкции), коммуникации и другие объекты опознавательной окраски и знаков безопасности.	2,0	2,0 – 2023г.;		Постоянно	Директор	Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ	
Внедрение блокирующих устройств, обеспечивающих аварийное отключение технологического и энергетического оборудования в случае его неисправности.				Постоянно	Директор	Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ	
Проведение инструментальных замеров и приведение естественного и искусственного освещения, уровней шума, вибрации, ультразвука, ионизирующих и других вредных излучений на рабочих местах в соответствие с нормативными требованиями.	120,0	80,0 – 2023г.; 20,0 – 2024г.; 20,0 – 2025.;	-	Постоянно	Директор	Главный инженер, Руководители структурных подразделений, Специалист ОТ	

Договоры на обеспечение пожарной безопасности	180,0	60,0 – 2023г.; 60,0 – 2024г.; 60,0 – 2025г.;			Директор	Главный инженер	
Договоры на обеспечение электробезопасности	154,8	51,6 – 2023г.; 51,6 – 2024г.; 51,6 – 2025г.;			Директор	Главный инженер	
Договоры на обеспечение систем внутреннего теплоснабжения	198,0	66,0 – 2020г.; 66,0 – 2021г.; 66,0 – 2022г.;			Директор	Главный инженер	
<b>3. Санитарно-бытовые условия и лечебно-профилактическая работа</b>							
Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований).	225,0	75,0 – 2023г.; 75,0 – 2024г.; 75,0 – 2025г.;	-	Постоянно	Директор	Старшая медсестра, Специалист ОТ	
Обеспечить работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	75,0	25,0 – 2023г.; 25,0 – 2024г.; 25,0 – 2025г.;		Постоянно	Директор	Бухгалтерия, руководители структурных подразделений	
Обеспечить средствами санитарно-гигиеническими	121,0	36,0 – 2023г.; 40,0 – 2024г.; 50,0 – 2025г.;	-	Постоянно	Директор	Бухгалтерия, руководители структурных подразделений	
Обеспечить средствами смывающими и обеззараживающими	120,0	35,0 – 2023г.; 40,0 – 2024г.; 45,0 – 2025г.;		Постоянно	Директор	Бухгалтерия, руководители структурных подразделений, ст. медсестра	
Проводить мероприятия по предупреждению распространения коронавирусной инфекции в	45,0	15,0-2020 г; 15,0-2021 г.; 15,0-2022 г.		Постоянно	Директор	Бухгалтерия, директор	

соответствии с рекомендациями Роспотребнадзора							
<b>4. Социально-экономические мероприятия</b>							
Обеспечение реализации гарантий права работника на охрану труда, с закреплением этих прав в трудовом договоре.				Постоянно	Директор	Руководители структурных подразделений	
Предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда следующих гарантий и компенсаций: дополнительный отпуск; сокращенный рабочий день, оплату труда				Постоянно	Директор	Руководители структурных подразделений	
Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	177 ,0	59,0 – 2020г.; 59,0 – 2021г.; 59,0 – 2022г.;	-	Постоянно	Директор	Руководители структурных подразделений	

Принято с учетом мнения представителя работников  
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

 П.Н.Козлов

«27» апреля 2023г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»  
Л.К. Мозгунова  
« 27 » апреля 2023г.



Приложение № 2  
к Коллективному договору  
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**Профессий сотрудников МАОУДО «СШ № 3 «ЛИДЕР»»**  
**для бесплатной выдачи смывающих средств**

1	Медицинская сестра
2	Лаборант (химводоочистки)
3	Аппаратчик химводоочистки
4	Электрогазосварщик
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
6	Слесарь-сантехник
7	Слесарь теплового узла
8	Техник
9	Слесарь-ремонтник
10	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
11	Дворник
12	Уборщик производственных и служебных помещений
13	Тракторист

Принято с учетом мнения представителя работников  
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

\_\_\_\_\_ П.Н.Козлов

« 27 » апреля 2023г.

УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»  
Л.К. Мозгунова  
«27» \_\_\_\_\_ 2023г.

Приложение № 3  
к Коллективному договору  
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»



**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей работников, имеющих право**  
**на бесплатное получение специальной одежды, специальной**  
**обуви и других средств индивидуальной защиты**

№ п/п	Профессия, должность
1	Медицинская сестра, медицинская сестра по массажу
2	Лаборант (химводоочистки)
3	Аппаратчик химводоочистки
4	Электрогазосварщик
5	Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования
6	Слесарь-сантехник
7	Слесарь теплового узла
8	Ремонтировщик плоскостных спортивных сооружений
9	Сторож (вахтер)
10	Гардеробщик
11	Техник
12	Слесарь-ремонтник
13	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий
14	Дворник
15	Уборщик производственных и служебных помещений
16	Тракторист

Принято с учетом мнения представителя работников  
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»  
П.Н.Козлов

«27» \_\_\_\_\_ 2023г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»  
Л.К. Мозгунова  
« 27 » \_\_\_\_\_ 2023г.



Приложение № 4  
к Коллективному договору  
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

**ПЕРЕЧЕНЬ**  
**профессий и должностей, дающих право**  
**на дополнительные отпуска в связи**  
**с ненормированным рабочим временем**

№ п/п	Профессия, должность	Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, к/д
1.	Директор	14
2.		
3.		
4.		
5.		
6.		
7.		
8.		
9.		
10.		
11.		
12.		
13.		
14.		
15.		
16.		

Принято с учетом мнения представителя работников  
МАОУДО «СШ № 3 «Лидер»»

\_\_\_\_\_ П.Н.Козлов

« 27 » \_\_\_\_\_ 2023г.

Пронумеровано, пронумеровано и  
скреплено печатью

25 (двадцать пять)

лист 06

Директор МАОУДО «СШ №3  
«Лидер»»

Л.К.Мозгунова

« 20 23 г.

