

# КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального автономного учреждения  
дополнительного образования  
«Детско-юношеская спортивная школа»  
Кольского района Мурманской области

на 2024-2027 год

МИНИСТЕРСТВО ТРУДА  
И СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ  
МУРМАНСКОЙ ОБЛАСТИ

*Регистрационный  
№ 150/2024 от  
25.11.2024*



Принят на общем собрании коллектива  
Протокол № 1 от 02 сентября 2024 года  
Коллективный договор действует  
с 23 ноября 2024 г. по 22 ноября 2027 г.

от работодателя:

Директор МАУДО «ДЮСШ» Кольского  
района Мурманской области

от работников:

Председатель первичной  
профсоюзной организации МАУДО  
«ДЮСШ» Кольского района  
Мурманской области

И.С. Апелян



В.В. Маган

23 ноября 2024 г.



23 ноября 2024 г.

г. Кола  
2024 г.

## **I. Общие положения**

**1.1.** Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим трудовые отношения в муниципальном автономном учреждении дополнительного образования «Детско-юношеской спортивной школе» Кольского района Мурманской области (далее – МАУДО «ДЮСШ» Кольского района).

**1.2.** Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ), иными законодательными, нормативными и правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по:

- защите трудовых прав и профессиональных интересов работников МАУДО «ДЮСШ» Кольского района;
- установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ работников;
- созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениям.

**1.3.** Сторонами коллективного договора являются: работники МАУДО «ДЮСШ» Кольского района в лице их представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – профком), работодатель в лице директора МАУДО «ДЮСШ» Кольского района.

**1.4.** Работники МАУДО «ДЮСШ» Кольского района, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили профком представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30, 31 ТК РФ) при заключении коллективного договора, внесении в него изменений и дополнений.

**1.5.** Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МАУДО «ДЮСШ» Кольского района.

**1.6.** Стороны договорились, что содержание коллективного договора должно быть доведено директором до сведения работников в течение 7 рабочих дней после его подписания. Профком обязуется разъяснять работникам МАУДО «ДЮСШ» Кольского района положения коллективного договора, содействовать его реализации.

**1.7.** Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МАУДО «ДЮСШ» Кольского района.

**1.8.** При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МАУДО «ДЮСШ» Кольского района коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

**1.9.** При ликвидации МАУДО «ДЮСШ» Кольского района коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

**1.10.** В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

**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.** Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МАУДО «ДЮСШ» Кольского района.

**1.13.** Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами, и действует с 23.11. 2024 г. по 22.11. 2027 г.

**1.14.** Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемые директором по согласованию с профкомом:

- Правила внутреннего трудового распорядка МАУДО «ДЮСШ» Кольского района (**приложение № 1**);
- Положение об оплате труда работников МАУДО «ДЮСШ» Кольского района (**приложение № 2**);
- Перечень профессий, дающий на право повышение оплаты труда за условия труда, отклоняющихся от нормальных (**приложение № 3**);
- Перечень профессий и должностей, работа которых дает право для предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (**приложение № 4**);
- Соглашение по охране труда (**приложение № 5**);
- Перечень профессий и должностей, дающих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами (**приложение № 6**);
- Перспективный план повышения квалификации педагогических и руководящих работников МАУДО «ДЮСШ» Кольского района (**приложение № 7**);
- График отпусков и другие локальные акты учреждения, предусмотренные ТК РФ, настоящим коллективным договором, Соглашениями.

**1.15.** Стороны определяют следующие формы управления МАУДО «ДЮСШ» Кольского района непосредственно работниками и через профком:

- согласование с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от директора информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

**1.16.** Стороны договорились, что первичная профсоюзная организация является единственным представительным органом работников при разработке и заключении Коллективного Договора, ведения переговоров по реализации их трудовых прав, профессиональных интересов и социально-экономических прав и интересов.

## **II. Трудовой договор**

**2.1.** Трудовые отношения между работником и Работодателем, возникающие на основе трудового договора (эффективного контракта), регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, отраслевыми и территориальными соглашениями. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом МАУДО «ДЮСШ» Кольского района и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим Договором.

**2.2.** Трудовой договор (эффективный контракт) заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

**2.3.** Трудовой договор (эффективный контракт) с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ с обязательным указанием причин его заключения.

**2.4.** В трудовом договоре (эффективном контракте) оговариваются сведения о сторонах, обязательные и дополнительные 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. Соглашение заключается в письменной форме (ст. 72 ТК РФ).

**2.5.** Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только в письменной форме с согласия работника. Учебная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается работодателем по согласованию с Профкомом. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения учебной нагрузки в новом учебном году. Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебной нагрузкой на новый учебный год до ухода в очередной отпуск.

**2.6.** При установлении тренерам-преподавателям, для которых МАУДО «ДЮСШ» Кольского района является местом основной работы, учебной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность по годам обучения. Объем учебной нагрузки, установленный тренеру-преподавателю в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебных групп. Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

**2.7.** Преподавательская работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если тренера-преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее, чем на ставку заработной платы.

**2.8.** Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, 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 тренерами-преподавателями. Стороны пришли к мнению, что работа в выходные и нерабочие праздничные дни, проведение внутришкольных, районных соревнований и мероприятий допускается с

письменного согласия работников с учетом мнения профкома и при наличии приказа директора.

**2.9.** Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

1) По взаимному согласию сторон.

2) По инициативе работодателя в случаях<sup>1</sup>:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
- временного увеличения объема учебной нагрузки для замещения временно отсутствующего работника, если она вызвана чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72.2 ТК РФ (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, если простой вызван чрезвычайными обстоятельствами, указанными в части второй ст. 72.2 ТК РФ;
- 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.
- расформирования групп ОФП (общеобразовательные программы), разрешение набора учащихся на имеющиеся часы;
- расформирования групп по предпрофессиональным программам, разрешения набора в группы ОФП на имеющиеся часы.

**2.10.** По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

В течение учебного года изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда. Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

**2.11.** При приеме на работу работник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

---

<sup>1</sup> В указанных случаях для изменения учебной нагрузки согласие работника не требуется

Работник может в любое время подать письменное заявление с просьбой предоставить сведения о трудовой деятельности в соответствии со статьей 66.1 ТК РФ.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется работнику в любой момент по его заявлению в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался, либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить ее почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

**2.12.** Руководитель обязан перед заключением трудового договора с работником ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МАУДО «ДЮСШ» Кольского района, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

**2.13.** Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренными ТК РФ и иными федеральными законами.

### **III. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников**

Стороны пришли к соглашению в том, что:

**3.1.** Директор определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд МАУДО «ДЮСШ» Кольского района.

**3.2.** Директор по согласованию с профкомом 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.** Директор обязуется:

1) Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации всех работников (в разрезе специальности).

2) Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года, в соответствии с Перспективным Планом повышения квалификации педагогических работников (**приложение № 7**).

3) 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), а также сохранять педагогический стаж.

4) Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и среднего профессионального образования, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

5) 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 (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения), по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях.

6) Предоставлять гарантии компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ работникам, получающим второе высшее образование на основании договора.

7) Организовывать проведение аттестации педагогических работников и по ее результатам

устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

8) В стаж, дающий право на досрочное назначение пенсии, включаются следующие периоды:

- нахождение работника в отпуске по уходу за ребёнком;
- обучение на курсах повышения квалификации;
- нахождение в учебных отпусках;
- работа в спортивно - оздоровительных лагерях;
- нахождение в командировках.

9) Предоставлять льготные процедуры прохождения аттестации для педагогических и руководящих работников, имеющих почетные звания, отраслевые знаки отличия, государственные награды, полученные за достижения в педагогической деятельности:

- руководящие и педагогические работники, имеющие ученые степени;
- руководящие и педагогические работники, имеющие государственные награды: Почетная грамота Министерства образования и науки Российской Федерации, Благодарность Министерства образования и науки Российской Федерации.

#### **IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству**

Директор обязуется:

**4.1.** Уведомлять профком в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала.

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.** Увольнение членов профсоюза по инициативе директора по п. 2.3.5 ст. 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия профкома, председателя первичной организации с предварительного согласия вышестоящей организации Профсоюза.

**4.3.** Стороны договорились, что преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- лица, награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденный председатель первичной профсоюзной организации;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников);
- семейные сотрудники при наличии двух или более нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном иждивении работника;
- работники, получившие трудовое увечье в учреждении или профессиональное заболевание;
- работники, повышающие свою квалификацию в учебных заведениях, направленных на обучение работодателем.

**4.4** Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180, 318 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

**4.5.** 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 МАУДО «ДЮСШ» Кольского района в связи с сокращением численности или штата.

## **V. Рабочее время и время отдыха**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

**5.1.** Продолжительность рабочего времени (за ставку заработной платы) педагогических работников регулируется:

- приказом Министерства образования и науки РФ от 22.12.2014 N 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»;

- Уставом МАУДО «ДЮСШ» Кольского района;

- трудовым договором;

- Правилами внутреннего трудового распорядка МАУДО «ДЮСШ» Кольского района (**приложение № 1**), а так же учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми директором по согласованию с профкомом, 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 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин в соответствии с законодательством.

На основании ч. 1. ст. 333 ТК РФ для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов.

**5.3.** Неполное рабочее время (неполный рабочий день или неполная рабочая неделя) устанавливается 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

**5.4.** Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя и учащихся. Тренерам-преподавателям (по возможности) предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и самообразования.

**5.5.** Часы, свободные от проведения занятий, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планами МАУДО «ДЮСШ» Кольского района (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

**5.6.** Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников технического и обслуживающего персонала к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного согласия по приказу или письменному распоряжению директора.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По соглашению сторон за работу в выходной день может предоставляться другой день отдыха.

В соответствии со ст.112 Трудового Кодекса Российской Федерации нерабочими праздничными днями являются:



- 1, 2, 3, 4, 5, 6, 8 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 России;
- 4 ноября – День народного единства

**5.7.** В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, директор может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

**5.8.** Привлечение работников к выполнению работы, не предусмотренной Уставом МАУДО «ДЮСШ» Кольского района, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению директора, с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера (**приложение № 3**).

**5.9.** В каникулярное время обслуживающий и технический персонал могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

**5.10.** Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется в соответствии с графиком, утверждаемым директором по согласованию с профсоюзным комитетом, 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 отпуска производится только с согласия работника в соответствии с законодательством. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

**5.11.** Работодатель обязуется:

- 1) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам с ненормированным рабочим днем не менее трех дней (**приложение № 4**).
- 2) Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, условия труда на рабочих местах которых по результатам специальной оценки условий труда отнесены к вредным условиям труда 2, 3 или 4 степени либо опасным условиям труда. Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам составляет 7 календарных дней. Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска конкретного работника устанавливается трудовым договором с учетом результатов специальной оценки условий труда.
- 3) Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:
  - при рождении ребенка в семье – 5 календарных дней;
  - при регистрации брака – 5 календарных дней;
  - в связи с переездом на новое место жительства – 1 календарный день;
  - для проводов детей в армию – 1 календарный день;
  - для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу 1 сентября – 1 календарный день;

- на похороны близких родственников – 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;
- 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 – 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – 60 календарных дней;
- участникам Великой Отечественной войны – 35 календарных дней.

4) В обязательном порядке предоставлять по желанию работника следующие отпуска без сохранения заработной платы:

- женщинам по уходу за ребенком в возрасте 1,5 года до достижения трех лет;
- мужчинам, жены которых находятся в послеродовом отпуске – до 14 календарных дней;
- работающим женщинам, опекунам, воспитывающим 2-х и более детей до 14 лет – 14 календарных дней в удобное для них время;
- работающим женщинам, опекунам, воспитывающим ребенка-инвалида – 14 календарных дней в удобное для них время;
- родственникам для ухода за заболевшим членом семьи (согласно медицинского заключения) – на срок до 5 календарных дней.

5) Предоставлять педагогическим работникам не реже, чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях определенных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

**5.12.** Выходными днями для административного и обслуживающего персонала являются суббота и воскресенье. Выходной день при шестидневной рабочей неделе определяется Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором с работником (ст. 111 ТК РФ).

**5.13.** Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работа в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка (**приложение № 1**).

## **VI. Оплата и нормирование труда**

Стороны исходят из того, что:

**6.1.** Система оплаты труда в учреждении устанавливается коллективным договором, локальными актами учреждения, принимаемыми, в соответствии с трудовым законодательством, нормативными актами Российской Федерации, Мурманской области, Постановлением администрации Кольского района.

**6.2.** Система оплаты труда работников учреждения включает в себя: размеры окладов (должностных окладов), повышающие коэффициенты, выплаты компенсационного и стимулирующего характера (**Положение об оплате труда – приложение № 2**).

**6.3.** Система оплаты труда в учреждении устанавливается с учетом: единого тарифно-квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих; государственных гарантий по оплате труда; перечня видов выплат компенсационного и стимулирующего характера; примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений Кольского района; рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; согласование с профсоюзным органом учреждения.

**6.4.** Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы являются 25 число текущего месяца и 10 число следующего месяца.

**6.5.** Работодатель устанавливает работникам учреждения размеры доплат, надбавок, премий и другие меры материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами по согласованию с профсоюзным органом (Положение об установлении доплат и надбавок стимулирующего характера работникам муниципального автономного учреждения дополнительного образования МАУДО «ДЮСШ» Кольского района Кольского района Мурманской области). Положение пересматривается ежегодно.

**6.6.** Производятся доплаты, за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных:

– сторож – 35%;

– доплаты, обусловленные районным регулированием оплаты труда, процентной надбавкой к заработной плате за стаж работы в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям, в размере 80% и районный коэффициент 1,5; процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера для молодежи до 35 лет – 80%, другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством, локальными нормативными актами МАУДО «ДЮСШ» Кольского района.

**6.7.** Уровень оплаты труда работников учреждения должен быть не ниже минимального размера оплаты труда (МРОТ), установленного Федеральным законом «О минимальном размере оплаты труда» в соответствии с ч. 1. ст.1 Федерального Закона от 19.06. 2000 № 82-ФЗ (в редакции 29.10.2024 г.).

**6.8.** Введение, замена и пересмотр оплаты труда производится по согласованию с профсоюзным комитетом. Об изменении условий и размеров оплаты труда работники должны быть извещены не позднее, чем за два месяца.

**6.9.** Работникам, поступившим в высшие образовательные учебные заведения, имеющие государственную аккредитацию, по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в данных учебных заведениях, предоставляются:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 173 ТК РФ;

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 173 ТК РФ.

**6.10.** Работникам, поступившим в образовательные учреждения среднего профессионального образования, по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учебных заведениях, предоставляется:

- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии со ст. 174 ТК РФ;

- дополнительные отпуска без сохранения заработной платы, в соответствии со ст.174 ТК РФ.

**6.11.** Производятся выплаты:

– педагогу-молодому специалисту в течение первых трех лет ежемесячно 20% надбавок к должностному окладу;

– педагогу-молодому специалисту единовременного пособия в размере шести должностных окладов;

– педагогическим работникам при увольнении, в связи с выходом на пенсию по старости (при стаже работы 25 лет и более) и по инвалидности (независимо от стажа) единовременного пособия в размере трех должностных окладов. Выплата пособия

производится при окончательном расчете (при увольнении пенсионера после повторного трудоустройства выплата единовременного пособия в размере трех должностных окладов не производится). На единовременное пособие районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются;

– ежегодно каждому педагогическому работнику и руководителям муниципальных образовательных организаций выплачивается разовая материальная помощь в размере 100% от должностного оклада. Выплата материальной помощи производится по заявлению работника. На разовую материальную помощь районный коэффициент и процентная надбавка за стаж работы в районах Крайнего Севера не начисляются.

Педагогическим работникам и руководителям муниципальных образовательных организаций материальная помощь не выплачивается в периоды нахождения их в отпусках по уходу за ребенком, до достижения им возраста трех лет.

**6.12.** В случае вынужденного простоя (отмена занятий в связи с морозами, карантином и по другим, не зависящим от работника, причинам) оплата производится в полном объеме.

## **VII. Гарантии и компенсации**

Стороны договорились, что директор:

**7.1.** Ведет учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий.

**7.2.** Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

**7.3.** В целях социальной поддержки (Гарантии и компенсации работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям ст. 313-327 ТК РФ) возмещает стоимость проезда по территории Российской Федерации в размере оплаты проездных документов для медицинских консультаций при наличии медицинского заключения, если соответствующие консультации или лечение не могут быть предоставлены по месту проживания (ст. 323 ТК РФ).

**7.4.** Руководитель один раз в два года оплачивает работникам стоимость проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно за счет средств учреждения. Право на компенсацию указанных расходов возникает у работника одновременно с правом на получение ежегодного оплачиваемого отпуска за первый год работы в данной организации (ст. 325 ТК РФ).

Руководитель оплачивает работнику стоимость проезда в пределах территории Российской Федерации к месту использования отпуска и обратно любым видом транспорта (за исключением такси), в том числе личным, стоимость провоза багажа весом до 30 килограммов, а также стоимость проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и обратно неработающим членам его семьи (мужу, жене, несовершеннолетним детям, фактически проживающим с работником) независимо от времени использования отпуска. Оплата стоимости проезда работника и членов его семьи личным транспортом к месту использования отпуска и обратно производится по наименьшей стоимости проезда кратчайшим путем. Оплата стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска работника и членов его семьи и обратно производится по заявлению работника не позднее, чем за три рабочих дня до отъезда в отпуск исходя из примерной стоимости проезда. Окончательный расчет производится по возвращении из отпуска на основании предоставленных билетов или других документов, подтверждающих факт проезда.

Порядок компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно для работников МАУДО «ДЮСШ» Кольского района и членов их семей устанавливается нормативными правовыми актами Правительства Российской Федерации.

Работнику также предоставляется необходимое количество дней без сохранения заработной платы, для проезда к месту использования отпуска и обратно.

**7.5.** Работнику и членам его семьи, в случае переезда к новому месту жительства в другую местность в связи с расторжением трудового договора по любым основаниям (за исключением виновных действий), при выезде с Крайнего Севера оплачивается стоимость проезда и стоимость провоза багажа из расчета 5 тонн на семью (по фактическим расходам). Право на оплату стоимости проезда и провоза багажа сохраняется в течение 2-х лет с момента фактических расходов на переезд.

## **VIII. Охрана труда и здоровья**

Директор обязуется:

**8.1.** Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, работодатель заключает Соглашение по охране труда с профсоюзным комитетом (**приложение № 5**) с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

**8.2.** Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию с профкомом, с последующей сертификацией.

**8.3.** Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МАУДО «ДЮСШ» Кольского района обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

**8.4.** Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

**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 (**приложение № 6**).

**8.6.** Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя.

**8.7.** Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

**8.8.** 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 (ст. 220 ТК РФ).

**8.9.** Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

**8.10.** В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения директором 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.

**8.11.** Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

**8.12.** Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с профкомом.

**8.13.** Обеспечивать контроль соблюдения работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

**8.14.** Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома. Обучать уполномоченных по охране труда и членов комиссии по охране труда. Предоставлять уполномоченным по охране труда один час в неделю, с сохранением заработной платы, для проведения проверок по созданию безопасных условий труда в МАУДО «ДЮСШ» Кольского района.

**8.15.** Осуществлять совместно с профкомом контроль состояния условий и охраны труда, выполнением Соглашения по охране труда.

**8.16.** Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профессионального союза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

**8.17.** Обеспечить прохождение 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. Предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования) работников осуществляются за счет Учреждения.

**8.18.** Осуществлять совместно с комиссией по охране труда контроль соблюдения мер пожарной безопасности в соответствии с требованиями ст. 37 ФЗ «О пожарной безопасности» № 69-ФЗ от 21.12.1994.

**8.19.** Осуществлять контроль соблюдения мер антитеррористической защищенности в соответствии с Федеральным законом от 6 марта 2006 г. № 35-ФЗ «О противодействии терроризму».

**8.20.** 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.

## **IX. Гарантии профсоюзной деятельности**

Стороны договорились о том, что:

**9.1.** Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого

работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

**9.2.** Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

**9.3.** Директор принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

**9.4.** Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, производится с предварительного согласия профкома, председателя профсоюзной организации с согласия вышестоящего профсоюзного органа.

**9.5.** Директор обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

**9.6.** Директор обеспечивает ежемесячное бесплатное перечисление на счет Профсоюза членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

Членские профсоюзные взносы перечисляются на счет Профсоюза в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

**9.7.** Работодатель за счет средств надтарифного фонда учреждения производит ежемесячные выплаты председателю профкома в размере 20% (ст. 377 ТК РФ).

**9.8.** Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюзного актива на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

**9.9.** Директор обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

Председатель, его заместители и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с п.п. 2, 3, 5 ст. 81 ТК РФ, с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

**9.10.** Работникам, избранным в состав профкома, профсоюзных органов и не освобожденным от основной работы, предоставляются дополнительные трудовые гарантии (они не могут быть переведены на другую работу, подвергнуты дисциплинарному взысканию без предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются, а председатель профкома – без предварительного согласия райкома профсоюза);

**9.11.** Директор предоставляет профкому необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

**9.12.** Члены профкома включаются в состав комиссий МАУДО «ДЮСШ» Кольского района по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда, социальному страхованию и др.

**9.13.** Директор по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82,374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193,194 ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

## **Х. Обязанности профкома**

Профком обязуется:

- Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

- Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- Осуществлять контроль правильности расходования фонда заработной платы, надтарифного фонда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.
- Осуществлять контроль правильности ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.
- Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).
- Направлять учредителю заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).
- Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.
- Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.



- Осуществлять контроль правильности и своевременности предоставления работникам отпусков и их оплаты.
- Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, СОУТ, охране труда и других.
- Осуществлять контроль соблюдения порядка проведения аттестации педагогических работников МАУДО «ДЮСШ» Кольского района.
- Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о трудовой деятельности, о зарплатке и страховых взносах работников.
- Оказывать материальную помощь членам профсоюза в случаях смерти близких родственников, тяжелого материального положения.
- Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в МАУДО «ДЮСШ» Кольского района для членов Профсоюза и их детей.

#### **XI. Контроль выполнения коллективного договора. Ответственность сторон**

Стороны договорились, что:

- работодатель направляет коллективный договор для подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду;
- стороны совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора;
- стороны осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений;
- стороны отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год;
- стороны рассматривают в семидневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением;
- стороны соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки;
- в случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания с 23 ноября 2024 г. по 22 ноября 2027 г.

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном для его заключения.

Право подписания Коллективного Договора предоставляется:

Директору МАУДО «ДЮСШ»  
Кольского района

В.В. Маган

23.11.2024 г.



Председателю ППО МАУДО «ДЮСШ»  
Кольского района

И.С. Апелян

23.11.2024 г.



Прошито, пронумеровано и скреплено печатью 18  
(восемнадцать) листов  
Директор МАУДО «ДЮСШ» Кольского района  
В. В. Маган

