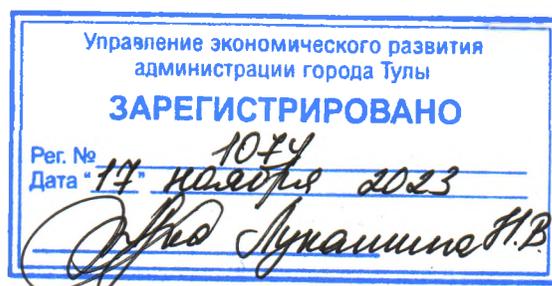
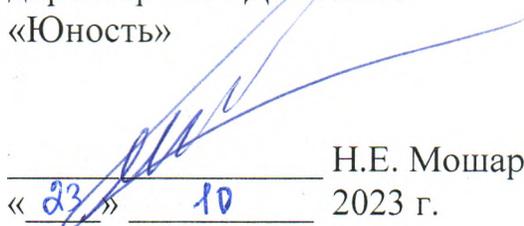


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Юность»
по регулированию социально-трудовых отношений
на 2023-2026 годы



От работодателя:
директор МБУДО СШОР
«Юность»


Н.Е. Мошаров
« 23 » 10 2023 г.

От работников:
представитель общего собрания работников
Учреждения


С.В. Самборской
« 23 » 10 2023 г.

г. Тула

СОДЕРЖАНИЕ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	3
2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ	5
3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ.....	7
4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ	9
5. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ	10
6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ ...	10
7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА	11
8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА	14
9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	17
10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ	18
11. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ.....	20
12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.....	20

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Юность» (далее - Учреждение) заключен между коллективом работников Учреждения, в лице председателя общего собрания работников Учреждения Самборского Сергея Владимировича, наделенного полномочиями протоколом заседания общего собрания работников Учреждения от 16.02.2023 № 01-08-01, с одной стороны, и Учреждением - работодателем, представляемым директором Мошаровым Никитой Евгеньевичем, действующим на основании Устава.

1.2. Настоящий коллективный договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации (далее – ТК РФ), Федеральном законе от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федеральном законе от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» и других нормативных актах, является правовым актом, регулирующим социально-трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками Учреждения на основе согласования взаимных интересов сторон.

1.3. Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

1.4. Основными целями коллективного договора являются:

- создание системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений;
- стимулирование эффективного труда;
- усиление социальной ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты работников.

1.5. Предметом коллективного договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы, предоставляемые работодателем.

1.6. Коллективный договор распространяется на всех работников Учреждения, состоящих с Учреждением в трудовых отношениях, в том числе на тех, которые будут приняты на работу после заключения настоящего коллективного договора.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения, типа Учреждения, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.9. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации. После ее окончания он утрачивает силу.

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

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации. Ликвидационная комиссия, которая выполняет в этом случае функции работодателя, обязана в период ликвидации обеспечить выполнение условий договора.

1.12. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по соглашению сторон и подлежат регистрации в соответствующем органе.

1.13. Действие коллективного договора не может быть прекращено в одностороннем порядке.

1.14. Пересмотр условий настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.15. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет со дня его вступления в силу. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового коллективного договора.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя общего собрания работников Учреждения:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- положение о стимулирующих выплатах работникам;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- соглашение по охране труда;
- перечень должностей (профессий) работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- другие локальные нормативные акты.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения общего собрания работников Учреждения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным 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.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ПОРЯДОК ПРИЕМА, ПЕРЕВОДА И УВОЛЬНЕНИЯ РАБОТНИКОВ

2.1. Правовой статус работника Учреждения возникает при его принятии на работу и оформляется заключением трудового договора.

2.2. Трудовой договор – это соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.3. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет Работодателю:

- личное заявление о приеме на работу;
- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел;

- личную медицинскую книжку;

- иные документы, согласно требованиям действующего законодательства РФ.

Заключение трудового договора без предъявления указанных документов не производится.

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

2.5. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ТК РФ.

2.6. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе условия оплаты труда.

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

2.7. Работодатель или его полномочный представитель при заключении трудового договора с работником обязан ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.8. Перевод работника на другую работу производится в соответствии с действующим законодательством с согласия работника и оформляется приказом.

2.9. Прекращение трудового договора может иметь место только по основаниям, предусмотренным законодательством РФ.

2.10. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно осуществляться в строгом соответствии с действующим законодательством о труде.

3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров-преподавателей.

3.1. При заключении трудового договора с тренерами-преподавателями и спортсменами необходимо руководствоваться главой 54.1 ТК РФ с учетом положений настоящего коллективного договора.

3.2. Помимо условий, установленных ч. 2 ст. 57 ТК РФ, обязательными условиями для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия об:

- обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера-преподавателя (тренеров-преподавателей);

- обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям;

- обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя;

- обязанности спортсмена соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, проходить допинг-контроль;

- обязанности спортсмена предоставлять информацию о своем местонахождении в соответствии с общероссийскими антидопинговыми правилами в целях проведения допинг-контроля;

- обеспечении работодателем страхования жизни и здоровья спортсмена, а также медицинского страхования в целях получения спортсменом дополнительных медицинских и иных услуг сверх установленных программами обязательного медицинского страхования с указанием условий этих видов страхования;

- обязанности работодателя обеспечить проведение углубленного медицинского обследования спортсмена не реже двух раз в год.

3.3. Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, определяется с учетом предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частью 1 статьи 92 ТК РФ.

3.4. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в соответствии с планом подготовки спортсмена к спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

3.5. Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из законных представителей.

3.6. Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами-преподавателями, принимаемыми на работу в целях проведения со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществления руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами-преподавателями спортивных сборных команд.

3.7. Тренеры-преподаватели пользуются в Учреждении следующими правами:

- свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов учебно-тренировочного процесса;
- право на участие в разработке образовательных программ, планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и инновационной деятельности, международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров-преподавателей;
- иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.8. Тренерам-преподавателям предоставляются следующие социальные гарантии:

- сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю;
- установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов учебной (преподавательской) работы - 18 часов;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю деятельности не реже чем один раз в три года;
- право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности;
- иные трудовые права, меры социальной поддержки в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

3.9. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров-преподавателей определяется правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства Российской Федерации и с учетом методических рекомендаций и указаний Минспорта России, Минпросвещения России.

3.10. В трудовом договоре, заключаемом с тренером-преподавателем, предусматриваются следующие обязанности тренера-преподавателя:

- осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в Учреждении образовательной программой;

- соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

- необходимость уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;

- применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов образовательного процесса;

- учет особенностей психофизического развития занимающихся и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения образовательного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

- прохождение аттестации в порядке, установленном действующим законодательством Российской Федерации;

- прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя.

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

4.2. Работодатель с учетом мнения представителя общего собрания работников Учреждения определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

- организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

- повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в три года (при наличии ассигнований и соответствующих курсов, дисциплин и т.д.);

- повышать квалификацию заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к

педагогическим работникам (при наличии ассигнований и соответствующих курсов, дисциплин и т.д.) - не реже одного раза в пять лет;

- 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 в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);

- предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего и профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ;

- организовывать проведение аттестации работников на присвоение квалификационной категории и на подтверждение соответствия занимаемой должности.

5. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

5.1. Аттестация работников призвана способствовать повышению уровня профессионального мастерства и компетенции, квалификации, улучшению качества и эффективности работы руководителей, тренеров-преподавателей и иных работников Учреждения, оптимальной расстановке кадров, заинтересованности работников в результатах труда, приведению в соответствие наименований должностей работников с квалификационными требованиями по должности.

5.3. Аттестация проводится в соответствии с положением об аттестации, действующем в Учреждении.

5.2. Квалификационные категории тренерам-преподавателям и иным работникам присваиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта, образования, на основании соответствующих положений.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять представителя общего собрания работников Учреждения 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.

6.2. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

6.3. Стороны договорились, что:

6.3.1. 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;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в сфере физической культуры и спорта;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

6.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7.1. Режим рабочего времени Учреждения определяется Правилами внутреннего трудового распорядка.

7.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников Учреждения составляет не более 40 часов в неделю, для педагогических работников – не более 36 часов в неделю.

7.3. Для работников (кроме тренеров-преподавателей, которые работают по расписанию и графику) устанавливается следующий режим рабочего времени:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями (суббота, воскресенье);
- продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов 12 минут;
- время начала работы – 9 часов 00 минут, время окончания работы в понедельник, вторник, среду и четверг – 18 часов 00 минут, в пятницу – 17 часов 00 минут;
- перерыв для отдыха и питания продолжительностью 48 минут в течение рабочего дня с 12 часов 30 минут до 13 часов 18 минут. Данный перерыв не включается в рабочее время и не оплачивается.

Время окончания работы инструкторов-методистов с понедельника по пятницу – 17 часов 00 минут.

7.4. Тренерам-преподавателям устанавливается шестидневная рабочая неделя. Нормальная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю. Конкретная продолжительность рабочего времени устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных

обязанностей. Тренерско-преподавательский состав Учреждения работает в соответствии с расписанием тренировочных занятий, календарным планом спортивных мероприятий.

7.5. Для спортсменов-инструкторов устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями, продолжительностью рабочего времени 40 часов в неделю.

Спортсменам-инструкторам, не достигшим возраста восемнадцати лет, устанавливается продолжительность рабочего времени не более 4-х часов в день.

7.6. Если при приеме на работу или в течение трудовых отношений работнику устанавливается иной режим рабочего времени и времени отдыха, то такие условия подлежат включению в трудовой договор в качестве обязательных.

7.7. При приеме на работу или в течение действия трудовых отношений по соглашению между Работодателем и работником может устанавливаться неполное рабочее время.

7.8. Работодатель обязан установить неполное рабочее время по их письменной просьбе следующим категориям работников:

- беременным женщинам;
- одному из родителей (опекуну, попечителю), имеющему ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- лицу, осуществляющему уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в установленном порядке;
- женщине, находящейся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, отцу ребенка, бабушке, деду, другому родственнику или опекуну, фактически осуществляющему уход за ребенком и желающему работать на условиях неполного рабочего времени с сохранением права на получение пособия.

7.9. Для работников, работающих по совместительству, продолжительность рабочего дня не должна превышать 4 часов в день.

7.10. Работникам разрешается работа по внутреннему совместительству только при условии согласования с работодателем, в случае, если такая работа не будет препятствовать выполнению трудовой функции по основной должности.

7.11. Для работников (кроме тренеров-преподавателей, которые работают по расписанию и графику) продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час. При совпадении предпраздничного рабочего дня с пятницей, рабочий день сокращается еще на 1 час.

7.12. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней (кроме работников, которые работают по графику) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, согласно нормативному правовому акту Правительства Российской Федерации о переносе выходных дней.

7.13. Сотрудникам с ограниченными возможностями устанавливается продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю.

7.14. Работодатель ведет учет времени, фактически отработанного каждым работником в таблице учета рабочего времени.

7.15. Время отдыха - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

7.16. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего дня;
- выходные дни;
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

7.17. Работникам по общему правилу предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем, не позднее чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.18. Ежегодный удлиненный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- заместителю директора по спортивно-массовой работе, заместителю директора по спортивной работе, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам - 42 календарных дня;
- несовершеннолетним работникам - 31 календарный день;
- инвалидам - 30 календарных дней.

7.19. Дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется следующим категориям работников:

В соответствии со ст. 348.10 ТК РФ:

За особый режим работы - ненормированный рабочий день:

- заместителю директора по административно - хозяйственной части – 7 календарных дней;
- главному бухгалтеру – 7 календарных дней;
- экономисту – 4 календарных дня.

7.20. Ежегодный основной, удлиненный основной, дополнительный оплачиваемый отпуск работников исчисляется в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного, удлиненного основного, дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

7.21. В случае временной нетрудоспособности работника в период отпуска, он должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника.

7.22. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, хотя бы одна из частей этого отпуска, должна быть не менее 14 календарных дней.

7.23. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного Работодателя. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

7.24. Работодатель должен предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск до истечения шести месяцев непрерывной работы по их заявлению следующим категориям работников:

- женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам в возрасте до восемнадцати лет;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;
- совместителям одновременно с ежегодным оплачиваемым отпуском по основному месту работы;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

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

7.26. При желании работника использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период, работник обязан предупредить Работодателя об этом в письменном виде не позднее, чем за две недели до предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в этом случае производится по соглашению сторон.

7.27. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (ст. 128, 263 ТК РФ) работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8.1. Стороны обязуются проводить политику в области оплаты труда, направленную на обеспечение зависимости оплаты труда от его результатов, повышение доходов работников за счет эффективности работы, внедрения прогрессивных систем оплаты труда.

8.2. Заработная плата работникам Учреждения рассчитывается в соответствии с Положением об оплате труда и действующими нормативными документами органов муниципального самоуправления.

В заработную плату входят:

- должностной оклад согласно штатному расписанию;
- повышающие коэффициенты к окладу;
- доплаты и надбавки, в том числе за совмещение должностей и увеличение объема работ;
- оплата за работу по внутреннему совместительству или на условиях почасовой оплаты внутри Учреждения;

- надбавки и премии за достижения в труде и дополнительные виды работ, предусмотренные локальными нормативными документами.

8.3. Заработная плата выплачивается работникам в валюте Российской Федерации (в рублях) два раза в месяц не реже чем каждые полмесяца: 4 и 19 числа каждого месяца: 19 числа выплачивается заработная плата за первую половину месяца пропорционально отработанному времени, а 4 числа – за вторую половину месяца.

8.4. При определении размера заработной платы учитывается оклад за фактически отработанное время, а также надбавки за отработанное время.

8.5. Выплаты стимулирующего характера, начисляемые по результатам выполнения показателей эффективности (оценка которых осуществляется по итогам работы за отчетный период), а также выплаты компенсационного характера, расчет которых зависит от оценки итогов работы за месяц в целом, возможны только по окончании месяца и осуществляются при окончательном расчете и выплате заработной платы за месяц 4 числа месяца, следующего за расчетным месяцем.

8.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

8.7. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.

8.8. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок.

8.9. За нарушение установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска и других выплат, причитающихся работнику, работодатель несет материальную ответственность в соответствии со статьей 236 ТК РФ.

8.10. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днями выплата заработной платы производится накануне этого дня.

8.11. При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период.

8.12. При наличии вредных условий труда оплата труда работников производится в соответствии с требованиями действующего законодательства согласно перечням работ, закрепленных в федеральных нормативных правовых актах.

8.13. При выявлении по результатам специальной оценки условий труда рабочих мест с тяжелыми, вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливаются выплаты компенсационного характера в размере не ниже 10% к должностным окладам работников.

8.14. Заработная плата выплачивается в безналичной денежной форме путем ее перечисления на расчетный счет работника.

8.15. Работодатель с заработной платы работника перечисляет налоги в размерах и порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

8.16. Оплата времени отпуска производится не позднее трех дней до начала отпуска.

8.17. Изменение размера заработной платы (должностных окладов) производится:

- при увеличении стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в Учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

- при присуждении ученой степени доктора наук - со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) учёной степени доктора наук.

При наступлении у работника права на изменение ставки заработной платы (должностного оклада) в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, также в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы, исходя из размера ставки (оклада) более высокого разряда оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

8.18. Сотруднику выплачивается доплата до должностного оклада за время нахождения в командировке, при условии, что рассчитанный за то же время средний заработок меньше оплаты труда исходя из должностного оклада.

8.19. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор Учреждения.

8.20. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

8.21. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

8.22. Простой по вине работника не оплачивается.

8.23. В случае простоя работник может переводиться на другую работу в порядке, определенном ст. 72.2 ТК РФ.

При переводах, осуществляемых в случаях, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 ТК РФ, оплата труда работника производится по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.24. При увольнении работника расчет производится в день увольнения за фактически отработанное время.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Обеспечивает в полном размере возмещение расходов, связанных со служебными командировками. При направлении работника в служебную командировку работодатель возмещает ему фактические расходы:

- по проезду к месту командировки и обратно;
- по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные);
- иные расходы, произведенные с разрешения или с ведома работодателя.

При нахождении работника в служебной командировке за ним сохраняется место работы (должность) и оплата в размере среднего заработка.

9.2. При наличии финансовых возможностей выплачивает материальную помощь по заявлению работников:

- при заключении брака впервые;
- при рождении каждого ребенка;
- на похороны родственников и членов семьи (родителей, супругов, детей).

9.3. Выплачивает работникам выходное пособие и все компенсационные и иные выплаты в случаях и в порядке, установленных законодательством.

9.4. Своевременно и в полном объеме уплачивает страховые взносы в бюджет Социального фонда России (далее – СФР) и ведет учет, связанный с начислением и перечислением страховых взносов.

9.5 Представляет в территориальные органы СФР документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения, предусмотренного законодательством.

9.6. Выполняет требования территориальных органов СФР об устранении выявленных нарушений законодательства Российской Федерации об обязательном пенсионном страховании.

9.7. Своевременно сообщает в органы СФР обо всех изменениях, касающихся обязательного пенсионного страхования.

9.8. Своевременно представляет сведения о включаемых в стаж периодах работы и иной деятельности, которые приобретены всеми работающими у него застрахованными лицами за периоды до регистрации в системе обязательного пенсионного страхования.

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

для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения, предусмотренного законодательством.

9.7. Выполняет требования территориальных органов СФР об устранении выявленных нарушений законодательства Российской Федерации об обязательном пенсионном страховании.

9.8. Своевременно сообщает в органы СФР обо всех изменениях, касающихся обязательного пенсионного страхования.

9.9. Своевременно представляет сведения о включаемых в стаж периодах работы и иной деятельности, которые приобретены всеми работающими у него застрахованными лицами за периоды до регистрации в системе обязательного пенсионного страхования.

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

9.11. Работодатель принимает решения с учетом мнения представителя общего собрания работников Учреждения в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.12. Работодатель предоставляет представителю общего собрания работников Учреждения необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития Учреждения.

10. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Работодатель обязуется:

10.1. 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 ТК РФ).

10.2. Провести в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда.

10.3. Проводить под подпись со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

10.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

10.5. 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.

10.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

10.7. 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).

10.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

10.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

10.12. Создать в Учреждении комиссию по охране труда.

10.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на работе, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

10.14. Осуществлять совместно с представителем общего собрания работников Учреждения контроль за состоянием условий и охраны труда.

10.15. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

10.16. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

10.17. Вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей.

10.18. Один раз в год информировать общее собрание работников Учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

10.19. Обеспечить гарантии, установленные ТК РФ, в отношении особенностей регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями (в соответствии со статьями 254–264 ТК РФ).

11. РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

Стороны обязуются:

11.1. Реализацию настоящего коллективного договора осуществлять на основе обоюдного доверия и взаимопонимания. Взаимно информировать друг друга о складывающейся социальной обстановке в Учреждении.

11.2. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивающих гарантии трудовых прав Работников.

11.3. Принимать совместные меры по разрешению трудовых споров на основе принципов социального партнерства. Все решения по социально-экономическим вопросам, затрагивающих интересы Работников, принимать после взаимных консультаций и согласований проектов решений представителями сторон.

11.4. Способствовать предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

Работодатель обязуется:

11.5. Обеспечить условия для выполнения настоящего коллективного договора.

11.6. Расширять применение различных форм поощрения Работников с обязательным оповещением о них.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует в течение трех лет.

12.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только при приведении положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в порядке принятия основного документа.

12.3. Коллективные трудовые споры, возникающие при исполнении настоящего договора, решаются в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

12.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, установленных настоящим коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

12.5. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Прошито, пронумеровано и скреплено печатью на _____)
листах.

Директора МБУ ДО СШОР «Юность»
_____ Н.Е. Мошаров

