



Директор МБУ
Зерноградского района

«13» 06 2023
Яковенко К.С.

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО «СП»
Зерноградского района

«13» 06 2023 г.
Дзюба Т.В.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА» ЗЕРНОГРАДСКОГО РАЙОНА

ИНН 6111009419

с 13.06.2023г. по 12.06.2026г.

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

Регистрационный № 19114/23-1604 от
07.09.2023

Предыдущий коллективный договор
действовал по 31.12.2022г.

Зерноградский район, 2023г.

ОГЛАВЛЕНИЕ

Раздел 1. Общие положения	3 - 5
Раздел 2. Занятость, условия труда, трудовой договор	5 - 8
Раздел 3. Оплата труда. Особенности оплаты труда тренеров	8 - 10
Раздел 4. Рабочее время	10 - 12
Раздел 5. Время отдыха	12 - 15
Раздел 6. Охрана труда и Здоровья	15 - 17
Раздел 7. Социальные гарантии для работников, льготы и компенсации	17 - 18
Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности	18 - 21
Раздел 9. Заключительные положения	21

Приложение № 1. Правила внутреннего трудового распорядка.....	22 - 48
---	---------

Раздел 1. Общие положения

1.1. Коллективный договор (далее - «Договор») - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «спортивная школа» Зерноградского района (Далее МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района).

1.2. Основанием для заключения договора являются:

- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее — «ТК РФ»);
- Федеральный закон Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях»;
- Федеральный закон Российской Федерации «О физической культуре и спорте»;
- Федеральный закон Российской Федерации «Об образовании»;
- Федеральный закон Российской Федерации «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон Российской Федерации «Об основах охраны труда в Российской Федерации»;

- Правила внутреннего трудового распорядка (приложение 1).

1.3. Сторонами договора являются:

- работодатель, в лице Директора МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района;
- трудовой коллектив (Далее — «работники»), в лице председателя первичной профсоюзной организации, уполномоченного представлять интересы всех работников МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района при проведении коллективных переговоров в порядке ст. ст. 30, 31 ТК РФ.

1.4. Договор является основным документом социального партнерства, устанавливающим систему взаимоотношений между работниками и работодателем, направленную на обеспечение согласования интересов трудового коллектива и работодателя по вопросам регулирования социально-трудовых отношений в МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района.

1.5. Целью заключения договора является определение взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района и установление дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также создание более благоприятных условий труда по сравнению с условиями, предусмотренными действующим трудовым законодательством.

1.6. Положения договора распространяются на всех штатных работников МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района и включаются в индивидуальные трудовые договоры (ст. 57 ТК РФ).

1.7. Взаимодействие работодателя и работников осуществляется в порядке ст.372 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.8. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором.

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

При ликвидации МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района договор сохраняет действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.10. Любая из сторон, подписавшая настоящий договор, вправе вносить предложения об изменении и дополнении договора, которые не препятствуют выполнению уже принятых сторонами обязательств. Эти предложения могут быть приняты только по взаимному согласию сторон в лице комиссии по заключению коллективного договора, для этого не требуется решение собрания (конференции).

1.11. Договор заключается на 2023-2026 годы и вступает в силу с момента подписания, распространяется на правоотношения, возникшие с 1 января 2023 года и действует до 12 июня 2026 года. Коллективные переговоры по заключению нового договора должны быть начаты не позднее 1 марта 2026 года.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений настоящего договора решаются сторонами путем переговоров.

Коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл.61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;

- отказом работодателя учесть мнение представительного органа при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;

- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

1.13. Локальные акты МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района, содержащие нормы трудового права, не могут противоречить действующему законодательству и настоящему договору.

1.14. Работодатель знакомит с договором под роспись каждого вновь принимаемого в штат работника при заключении индивидуального трудового договора (ст. 68 ТК РФ).

Раздел 2. Занятость, условия труда, трудовой договор

2.1. Прием и увольнение работников, подбор и расстановка кадров, прием на имеющиеся вакансии осуществляется в строгом соответствии с действующим законодательством. Об имеющихся вакансиях своевременно информируется ГКУ РО «Центр занятости населения Зерноградского района».

2.2. С каждым вновь принимаемым работником заключается индивидуальный трудовой договор в письменной форме (статья 57 ТК РФ). Одновременно работник под роспись знакомится с Уставом МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение 1), должностной инструкцией.

2.3. Трудовые договоры с работниками заключаются на неопределенный срок. На определенный срок (срочный трудовой договор) договор заключается в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.4. При заключении трудового договора с лицами, поступающими на работу по совместительству, с лицами, обучающимися по очной форме обучения, с пенсионерами по возрасту, с заместителями руководителя и главным бухгалтером, учитывается мнение выборного органа первичной профсоюзной организации (далее - «профсоюзный комитет») в отношении его вида (срочный, бессрочный) в порядке ст. 372 ТК РФ.

2.5. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы в МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района (внутреннее совместительство) или у другого работодателя (внешнее совместительство), а также имеет право на совмещение должностей (путем совмещения должностей или увеличения объема выполняемых работ) и профессий (путем совмещения профессий, расширения зон обслуживания). Запрещается

требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором, должностной инструкцией.

2.6. Работникам, совмещающим работу с обучением, предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с гл. 26 ТК РФ.

2.7. Работники, имеющие соответствующий стаж и достижения в работе, представляются к награждению ведомственными наградами регионального и федерального уровня, к поощрению учредителем, Администрацией Зерноградского района, Администрацией Зерноградского городского поселения и администрацией МБУ ДО «СШ» Зерноградского района.

2.8. По письменному заявлению работнику выдаются бесплатно справки о стаже, зарплатке и периодах работы, копии документов, связанных с работой (ст. 62 ТК РФ).

2.9. Все вопросы, связанные с сокращением численности или штата работников, рассматриваются с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке, определенном ст. 373 ТК РФ.

2.10. Письменное уведомление профсоюзного комитета о принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 должно содержать проекты приказов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

Уведомление предоставляется за два месяца до начала соответствующих мероприятий.

2.11. Прежде, чем уволить работников по сокращению численности или штата, работодатель предпринимает следующие шаги:

- использует естественное сокращение рабочих мест (добровольное увольнение, уход на пенсию, увольнение нарушителей трудовой дисциплины);

- увольняет внешних совместителей;

- ограничивает сверхурочную работу, в том числе ограничивает тренерскую нагрузку 1-й ставкой;

- расторгает трудовые договоры о внутреннем совместительстве и совмещении.

2.12. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники с более высокой квалификацией и производительностью труда.

При равной производительности труда и квалификации в дополнение к случаям, предусмотренным ст. 179 ТК РФ, преимущественным правом на оставление на работе пользуются:

- работники не пенсионного возраста, имеющие более длительный стаж работы в МБУ ДО «СШ» Зерноградского района;
- работники, которым до наступления права на получение пенсий (в том числе досрочной) осталось три и менее лет;
- работники не пенсионного возраста, имеющие почетные звания, удостоенные ведомственных знаков отличия;
- работники, имеющие квалификационную категорию, по отношению к работникам без квалификационной категории;
- работники, имеющие квалификационную категорию более высокого уровня по отношению к работникам с более низким уровнем категории;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением по профилю деятельности;
- работники - беременные женщины, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, одинокие матери или одинокие отцы, имеющие ребенка в возрасте до 14 лет или воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет, не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения.

2.13. В соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

2.14. При приеме на работу молодых специалистов и тренеров, имеющих действующую квалификационную категорию, испытание не устанавливается.

2.15. Работники проходят аттестацию на подтверждение соответствия занимаемой должности.

Специалисты, непосредственно участвующие в осуществлении спортивной подготовки, добровольно могут проходить аттестацию на соответствие уровня квалификации второй, первой, высшей категории в порядке, определенном на федеральном и региональном уровнях. Такие специалисты, в случае отсутствия квалификационной категории, проходят аттестацию на соответствие квалификации занимаемой должности.

2.16. Работодатель обеспечивает реализацию права специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки, на дополнительное профессиональное образование, в виде краткосрочного тематического обучения по вопросам спортивной подготовки не реже чем один раз в четыре года за счет средств организации.

2.17. В соответствии со статьей 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники имеют право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

Раздел 3. Оплата труда. Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей

3.1. Система оплаты труда в МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района как муниципальном учреждении устанавливается постановлением Администрации Зерноградского района. В соответствии с установленной системой на локальном уровне разрабатывается Положение об оплате труда, Положение о премировании, Положение о материальной помощи, Положение о критериях оценки эффективности и качества деятельности работников.

3.2. Заработная плата работника состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам МБУ ДО «СПШ» Зерноградского района в состав заработной платы не включаются доплаты: за совмещение профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определённые как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором, повышенную оплату сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работе, осуществляемой по совместительству, и выплачивается вместе с заработной платой за истекший календарный месяц.

3.3. Тренерам-преподавателям, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за

ставку заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 18 часов в неделю. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

Под тренерской нагрузкой понимается непосредственная тренерская работа выполняемая во взаимодействии со спортсменами по видам деятельности, установленным дополнительными образовательными программами спортивной подготовки (индивидуальными планами подготовки), в соответствии с требованиями Федеральных стандартов.

Установление нагрузки менее или более 18 часов в неделю возможно только с письменного согласия тренера-преподавателя.

3.4. Установление объема тренерской нагрузки и размера заработной платы (тарификация) проводится 1 раз в год на начало тренировочного периода исходя из норм объема тренировочной нагрузки указанного в Федеральных стандартах по виду спорта. Объем тренировочной нагрузки устанавливается приказом в срок до 10 января. По итогам тарификации с тренерами-преподавателями заключаются дополнительные соглашения на тренировочный год. Тарификационные списки согласуются профсоюзным комитетом, утверждаются директором и вводятся в действие приказом.

Комплектование на следующей тренировочный год проводится до 31 декабря.

3.5. Объем тренировочной нагрузки в неделю устанавливается в соответствии с дополнительными образовательными программами спортивной подготовки, разработанными на основании Федеральных стандартов спортивной подготовки.

3.6. При установлении штатным тренером-преподавателем объема тренерской нагрузки на новый тренировочный год сохраняется её объем и ответственность. Объем нагрузки, установленный в начале тренировочного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем году, а также при установлении её на следующий год, за исключением случаев уменьшения количества часов по тренировочным планам и дополнительным образовательным программам сокращения количества групп, количества спортсменов. Верхний предел объема тренерской нагрузки в МБУ ДО «СП» Зерноградского района не установлен.

3.7. Изменение размера оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почётного звания - со дня присвоения;
- при окончании срока действия квалификационной категории - со дня, следующего за днём окончания действия категории;
- при окончании срока действия действия, назначенной работодателем – со дня, следующего за днём окончания действия выплаты.

3.8. Выплата заработной платы проводится путем перечисления на банковскую карту в валюте РФ два раза в месяц: 25 числа (аванс) и 10 числа (окончательный расчет). В день окончательного расчета работникам под роспись в бухгалтерии МБУ ДО «СПШ» Черноградского района выдаются расчетные листки с указанием всех начислений и удержаний (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листка утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. При совпадении дня выплаты с выходным или праздничным днем выплата производится накануне. Заработная плата за отпуск выплачивается за 3 дня до начала отпуска.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы (ст. 136 ТК РФ).

Работник, не получивший своевременно заработную плату в сроки, установленные настоящим договором или получивший ее не в полном размере вправе приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы без учета требований ст. 142 ТК РФ, известив об этом работодателя в письменной форме. Оплата труда при этом производится как при простом по вине работодателя.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной стопятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центробанка Российской Федерации, от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. Рабочее время - время, в течение, которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового

договора исполняет трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

Работникам из числа администрации, вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, для тренерского состава Учреждения устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем, согласно утвержденной нагрузке и расписанию тренировочных занятий.

4.2. Режим рабочего времени МБУ ДО «СШ» Зерноградского района определяется Правилами внутреннего трудового распорядка настоящим договором и трудовыми договорами. Рабочее время сотрудников определяется графиком (в том числе графиком сменности), составленным исходя из нормальной продолжительности рабочего времени, установленной законодательством. График закрепляет начало и окончание работы, перерыв для питания, выходные дни. График работы (изменения в него) утверждается работодателем и вводится в действие приказом.

По профессиям рабочих, которым установлена сменная работа, допускается введение суммированного учета рабочего времени. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учёте не может превышать норму рабочего времени, установленного ТК РФ.

4.3. Рабочее время тренера-преподавателя определяется объёмом тренерской нагрузкой и расписанием тренировочных занятий.

Рабочее время тренера-преподавателя состоит не только из фактически отработанного времени со спортсменами (непосредственно тренерской работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей — иная работа тренера-преподавателя, индивидуальная работа со спортсменами, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная, планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами участие в работе коллегияльных органах управления МБУ ДО «СШ» Зерноградского района.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности работников определяется трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.4. Работодатель имеет право привлечь работника к работе за пределами установленной продолжительности рабочего времени для сверхурочной

работы в случаях, указанных в ст. 99 ТК РФ и с письменного согласия работника.

4.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни производится с их письменного согласия и по письменному распоряжению (приказу) работодателя. Оплата такой работы осуществляется согласно статьи 153 ТК РФ и устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка (пункт 5.1.7 Правил).

Не привлекаются к работе в ночное время, к сверхурочной работе, к работе в выходные и праздничные дни инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, беременные женщины, работники, имеющие детей-инвалидов, матери (отцы), воспитывающие без супруги (супруга) детей в возрасте до 5 лет, опекуны детей до 5 лет.

4.6. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, сокращается на 1 час.

4.7. Работодатель обеспечивает точный учет рабочего времени, в том числе сверхурочной работы, путем заполнения ответственными лицами табеля учета использования рабочего времени.

Раздел 5. Время отдыха

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

5.2. Выходные дни работников утверждаются работодателем. При пятидневной рабочей неделе выходные дни предоставляются подряд в субботу и воскресенье, при шестидневной рабочей неделе выходные дни предоставляются согласно графика работы.

5.3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и составляет 28 дней.

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

Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.4. Директору, заместителю директора по спортивной работе, заместителю директора по методической работе, тренерам-преподавателям,

старшим тренерам-преподавателям, спортсмену-инструктору, аккомпаниаторам-концертмейстерам, если у них есть утвержденный объём тренерской нагрузки, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 дня.

5.5. Работникам, предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными и (или) опасными условиями труда - 5 дней;
- за непрерывный стаж работы в МБУ ДО «СШ» Зерноградского района:

- а) свыше 10 лет — 1 день
- б) свыше 15 лет — 2 дня
- в) свыше 20 лет — 3 дня
- г) свыше 25 лет — 4 дня

5.6. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков.

График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков на следующий год утверждается работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График составляется с учетом пожеланий работников при условии, что это не противоречит интересам МБУ ДО «СШ» Зерноградского района. Работник должен быть уведомлен о времени начала отпуска не позднее, чем за 14 дней.

5.7. Работникам могут предоставляться кратковременные отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу — 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства — 1 день;
- для проводов детей в армию — 1 день;
- смерти близких родственников — 3 дня;
- бракосочетание — 3 дня;
- в случаях рождения ребенка — 3 дня;
- в случае окончания школы детьми в день «Последнего звонка», «Выпускного бала» - 1 день.

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлён или перенесён на другой срок, определяемый работодателем с учётом пожелания работника, в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством РФ предусмотрено освобождение от работы;

- в случае несвоевременной оплаты за время ежегодного оплачиваемого отпуска.

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.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Не использованная в связи с этим часть отпуска. должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующей рабочей год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) с опасными условиями труда.

5.9. Работодатель по письменному заявлению работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях, указанных в статье 128 ТК РФ:

- ветеранам боевых действий — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - до 14 календарных дней в году.

В других случаях, предусмотренных Федеральными законами и Трудовым кодексом Российской Федерации и дополнительно:

- работнику для сопровождения ребенка для поступления в ВУЗ - 10 дней;
- работнику для сопровождения ребенка к месту лечения (в том числе санаторно-курортного) - 7 дней;
- при получении второго высшего образования, как для получающих образование данного уровня впервые (глава 26 ТК РФ);
- работнику, имеющему 2-х детей в возрасте до 14 лет - 10 дней (к отпуску или в согласованное время);
- работнику, имеющему ребенка—инвалида в возрасте до 18 лет - 10 дней (к отпуску или в согласованное время);
- работнику, воспитывающему ребенка в возрасте до 14 лет без матери (отца) - 10 дней (к отпуску или в согласованное время).

5.10. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются только по личному заявлению работника.

5.11. Работникам, имеющим 2-х и более детей в возрасте до 14 лет или ребенка—инвалида до 18 лет ежегодный отпуск предоставляется в удобное для них время.

5.12. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

Раздел 6. Охрана труда и здоровья

6.1. Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Работникам школы обеспечиваются здоровые и безопасные условия труда в соответствии с разделом X «Охрана труда» ТК РФ.

6.2. Работодатель обеспечивает:

- здоровые и безопасные условия труда на каждом рабочем месте, соответствующие требованиям охраны труда;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством;
- обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, а также оказанию первой помощи пострадавшим за счёт собственных средств и средств фонда социального страхования (ст. 225 ТК РФ);
- проведение инструктажей по охране труда и проверку знания требований охраны труда (на начало года);
- оборудование и спортивным инвентарем, спортивной экипировкой индивидуального пользования, согласно Федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта;
- работников спецодеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей;
- приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты специальной одежды и обуви за счет средств работодателя (ст. 221 ТК РФ);
- сохранение места работы (должности) и средний заработок за работником 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);

- гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах с вредными (или) опасными условиями труда;

- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда;

- проведение за счет собственных средств обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 213 ТК РФ);

- участие работников в диспансеризации определенных групп взрослого населения с сохранением места работы и заработка на время ее прохождения;

- недопущение к работе работников без прохождения медицинских осмотров (обследований). Отказ от прохождения медицинского осмотра рассматривается как нарушение трудовой дисциплины;

- в целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития не реже 1 раза в год при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ»;

- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законодательством;

- осуществление контроля за состоянием условий и охраны труда в рамках организации и проведения административно-общественного контроля по охране труда и пожарной безопасности;

- информирование трудового коллектива о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;

- наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов;

- разработку и утверждение правил и инструкций по охране труда на каждое рабочее место и каждую профессию с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 ТК РФ);

- наличие аптечек с необходимым набором медикаментов для оказания медицинской помощи;

- создание и работу комиссии по охране труда на паритетной основе с трудовым коллективом.

6.3. Состав комиссии по охране труда утверждается приказом. Представители от работников в количестве 3 человек выбираются на общем собрании трудового коллектива.

6.4. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему производится оплата возникшего простоя в размере среднего заработка.

6.5. За нарушение работником требований охраны труда предусматривается дисциплинарная ответственность.

6.6. В установленном законодательством порядке работодатель ведет учет и расследование несчастных случаев, случаев профессиональных заболеваний.

Раздел 7. Социальные гарантии для работников, льготы и компенсации

7.1. Работодатель осуществляет страхование жизни здоровья работника в течение выполнения ими трудовых обязанностей, в том числе при нахождении в командировке (служебной поездке) и в пути следования в командировку (служебную поездку).

7.2. Работодатель отчисляет взносы на социальное и медицинское страхование, в пенсионный фонд в полном объеме и установленные законодательством сроки.

7.3. Работодатель выдает внеплановый аванс по заявлению работника в размере, не превышающем месячной заработной платы в следующих случаях:

- смерть близкого родственника (супруг, дети, родители, братья, сестры);
- пожар, авария, кража имущества и т.п.;
- дорогостоящее лечение работника, членов его семьи (супруг, дети), приобретение лекарств, оплата медицинских услуг;
- оплата за обучение работника.

7.4. Работодатель может оказывать материальную помощь:

- работникам при уходе на пенсию и стажа работы в МБУ ДО «СШ» Зерноградского района не менее 15 лет;
- работникам при бракосочетании;
- одному из родителей, работнику МБУ ДО «СШ» Зерноградского района, при рождении ребенка (срок обращения-до 6 месяцев со дня рождения);
- работнику в случае смерти близкого родственника (жены, мужа, матери, отца, брата, сестры, сына, дочери);
- работнику в случае заболевания (длительное лечение, тяжелое заболевание, операция, послеоперационная реабилитация);
- работнику в случае необходимости дорогостоящего лечения его ребёнка;
- работнику в случае утраты личного имущества в результате пожара, кражи, аварии систем водоснабжения, отопления или стихийного бедствия;
- работнику, имеющему статус одинокого или многодетного родителя, воспитывающему несовершеннолетних детей;
- молодым семьям;
- иные экстраординарные обстоятельства, оказывающие или могущие оказать существенное влияние на материальное положение работника.

Материальная помощь оказывается в соответствии с Положением о материальной помощи.

7.5. Работнику обеспечивается выплата пособия по временной нетрудоспособности в соответствии с Федеральным законодательством.

7.6. Работнику для обеспечения санаторно-курортного лечения предоставляется отпуск вне графика.

7.7. Работникам, имеющим неснятые дисциплинарные взыскания, дополнительные дни отдыха не предоставляются.

7.8. Предоставление по желанию работника другого дня отдыха (отгула) за работу в выходной и (или) нерабочий праздничный день по распоряжению работодателя (ст.153 ТК РФ) производится в пределах тренировочного года, в котором такая работа осуществлялась.

Такие дни отдыха предоставляются по заявлению работника в согласованное время.

Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности

8.1. Работодатель признает профсоюзный комитет общественным органом, выполняющим функции представительства и защиты социально-трудовых прав и интересов работников, на которых распространяется действие настоящего договора.

8.2. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации из заработной платы члена профсоюза по его письменному заявлению профсоюзных взносов.

8.3. Профсоюзный комитет контролирует соблюдение работодателем трудового законодательства, индивидуальных трудовых договоров, коллективного договора, правил по охране труда и иных локальных актов.

8.4. Представители профсоюзного комитета включаются в состав комиссий МБУ ДО «СШ» Зерноградского района по аттестации работников на соответствие занимаемой должности, по аттестации тренеров на вторую квалификационную категорию, по аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию, премированию, распределению средств, поступающих от приносящей доход деятельности и других комиссий, создаваемых работодателем для решения социально-трудовых и связанных с ними вопросов.

8.5. Члены профсоюзного комитета освобождаются от работы с сохранением средней заработной платы для участия в профсоюзной учебе, в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций.

8.6. С учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета производится:

- расторжение трудового договора по инициативе работодателя с работником, на которого распространяется действие настоящего договора по следующим основаниям:
 - сокращение численности или штата работников;
 - несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
 - однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей, а именно:
 - прогул;
 - нарушение требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай, авария, катастрофа), либо заведомо создало реальную угрозу наступления таких последствий;
 - совершение действий работником, непосредственно обслуживающим денежные и товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

- повторное, в течение одного года, грубое нарушение работником устава МБУ ДО «СШ» Зерноградского района;
- применение, в том числе однократное, тренером-преподавателем в процессе тренировок методов, связанных с физическими (или) психическим насильем над личностью спортсмена.

8.7. По согласованию с профкомом осуществляется утверждение локальных актов:

- Правила внутреннего трудового распорядка.
- Положение об оплате труда.
- Положение о премировании и оказании материальной помощи работникам.
- Положение о критериях оценки эффективности и качества деятельности работников.
- утверждение иных локальных актов, касающихся режима работы, оплаты и стимулирования труда, дисциплины труда, охраны труда;
- утверждение должностных инструкций и инструкций по охране труда;
- установление перечня должностей (профессий) работников с ненормированным рабочим днем;
- определение объема тренерской нагрузки и утверждение тарификационных списков;
- установление, изменение размеров и снятие коэффициентов, доплат и надбавок компенсационного и стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы;
- составление перечня профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

8.8. С учетом мнения профкома осуществляется:

- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ) и графиков работы;
- составление трудовых договоров с работниками;
- установление сроков выплаты заработной платы;
- установление очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- изменение существенных условий труда;
- определение должностных обязанностей;
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

8.9. В период действия договора при условии его выполнения профсоюзный комитет обязуется не выступать организатором забастовки, бойкота, пикетирования и других действий, направленных на перерывы в работе.

Раздел 9. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу 13.06.2023 г. и действует в течение всего срока.

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

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

9.4. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течении трех дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

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

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

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

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

Руководитель учреждения _____

Яковенко К.С.



Представитель работников _____

Дзюба Т.В.