


Утвержден
Общим собранием
работников учреждения
(протокол от «06» июля 2023 года № 1)

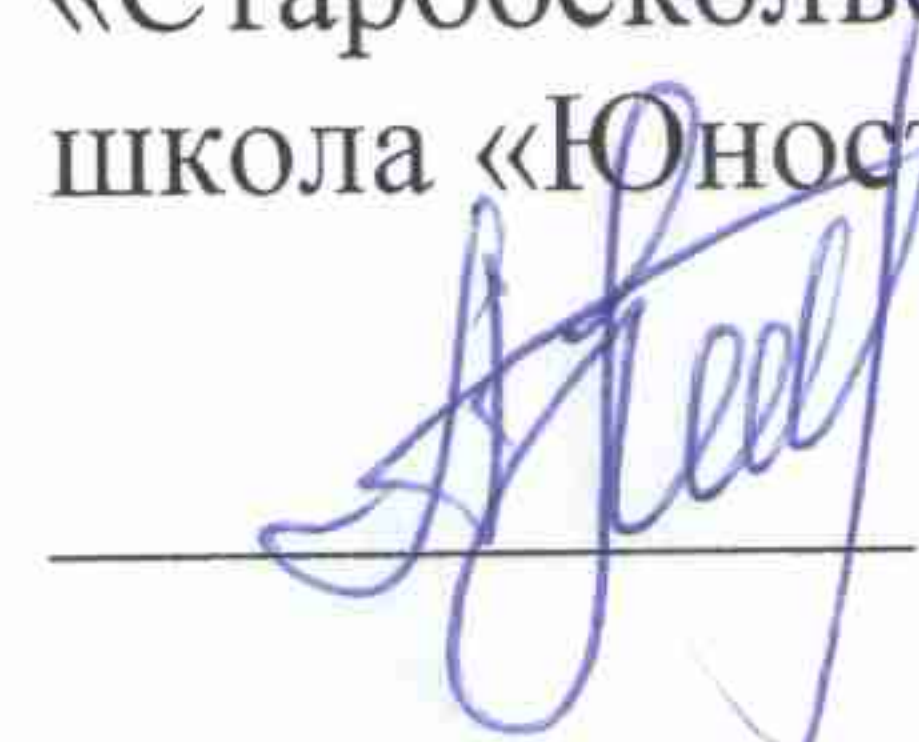
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Юность»
Старооскольского городского округа
на 2023-2027 годы

От работодателя:
Директор
МБУ ДО СШОР «Юность»


Е.В. Гуляева

От работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации
«Старооскольская спортивная
школа «Юность»


А.В. Терлицкая

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР	
зарегистрирован в отделе по труду и социальному партнерству департамента по экономическому развитию администрации Старооскольского городского округа Белгородской области	
Дата:	«10» июля 2023г.
Регистрационный №	23-07-01/33
Подпись ответственного лица	

Белгородская область
Старооскольский городской округ
город Старый Оскол
2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Юность» Старооскольского городского округа (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работодатель - муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Юность» Старооскольского городского округа в лице директора Гуляевой Елены Владимировны, именуемой далее Работодатель;

- работники Учреждения, именуемые далее Работники, представленные профсоюзным комитетом первичной профсоюзной организации «Старооскольская спортивная школа «Юность» в лице председателя Терлирлицкой Анжелики Владимировны (далее - Профком).

1.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников Учреждения.

1.5. Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента подписания его сторонами (ст.43 ТК РФ). Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.6. По взаимному согласию сторон в течение срока действия коллективного договора в него могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

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

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения подведомственности (подчиненности) Учреждения, наименования, типа Учреждения, расторжения трудового договора с директором Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

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

1.10. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.14. Пересмотр обязательств настоящего 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.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно Работниками:

- учет мнения;
- консультации с Работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным 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.

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

2. Обязательства сторон коллективного договора и их представителей

2.1. Руководствуясь основными принципами социального партнерства, осознавая ответственность за функционирование и развитие Учреждения и необходимость улучшения положения Работников, Работодатель и Профком договорились:

2.1.1. Способствовать повышению качества образования, результативности деятельности Учреждения.

2.1.2. Включать представителей первичной профсоюзной организации в состав аттестационной комиссии учреждения для проведения аттестации педагогических Работников на соответствие занимаемой должности.

2.2. Работодатель:

2.2.1. Организует систематическую работу по повышению квалификации и переподготовке педагогических Работников в соответствии с законодательством Российской Федерации и Белгородской области.

2.2.2. Предоставляет Профкому по его запросам информацию о Работниках, системе оплаты труда, показателях заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планировании и проведении мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) Работников, ликвидации организации и другую необходимую информацию.

2.2.3. Предоставляет возможность Профкому принимать участие в работе коллегиальных органов Учреждения.

2.2.4. Учитывает мнение Профкома при разработке и принятии локальных актов, затрагивающих социально-трудовые, экономические права и

профессиональные интересы работников, прежде всего в области оплаты труда и социально-трудовых гарантий.

2.3. Профком:

2.3.1. Обеспечивает защиту интересов Работников, в том числе в судебных органах.

2.3.2. Оказывает Работникам и Работодателю помощь в вопросах применения трудового законодательства, разработке локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также в разрешении индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.3.3. Содействует повышению уровня жизни Работников.

2.3.4. Использует возможности переговорного процесса с целью учета интересов и предотвращения социальной напряженности в коллективе.

2.3.5. Содействует предотвращению коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий Коллективный договор. Осуществляет контроль за соблюдением Работодателем трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права. В рамках своей компетенции вносит предложения о привлечении к ответственности Работников за невыполнение трудовых договоров и соглашений, нарушение трудового законодательства, невыполнение мероприятий по охране труда, пренебрежительное отношение к вопросам организации труда.

3. Участие профкома в управлении организацией

3.1. В целях развития партнёрства Стороны обязуются:

3.1.1. Строить свои взаимоотношения на основе принципа партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим Коллективным договором обязательства и договоренности.

3.1.2. Участвовать на равноправной основе в работе комиссий Учреждения, разработке и утверждении локальных нормативных актов, планов и программ, реализации проектов.

3.1.3. Содействовать повышению эффективности настоящего Коллективного договора.

4. Трудовой договор

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение Работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником.

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

4.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

4.5. Учреждение устанавливает Работникам заработную плату в соответствии с системой оплаты труда в зависимости от их квалификации, сложности, интенсивности, количества, качества и условий выполняемой работы; с учетом действующих базовых должностных окладов, гарантированных доплат, компенсационных выплат и стимулирующих выплат (доплаты и надбавки стимулирующего характера в пределах бюджетных ассигнований, направленных на оплату труда) в соответствии с Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда Работников Учреждения.

4.6. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся, изменение количества часов работы по учебно-тренировочному плану, проведение эксперимента, а также изменение дополнительных общеобразовательных программ и т.п.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 73 ТК РФ).

О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. 162 ТК РФ).

4.7. Работодатель или его полномочный представитель перед заключением трудового договора с Работником обязан ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

4.8. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

Дополнительными основаниями расторжения трудового договора с тренерами-преподавателями являются:

- применение, в том числе однократное, физического и (или) психического насилия над личностью обучающегося;
- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

4.9. Профком Учреждения:

- осуществляет контроль за соблюдением администрацией Учреждения ТК РФ и законодательства Российской Федерации в вопросах приема и перевода работника на другую работу;

- консультирует Работников Учреждения по вопросам трудового законодательства в части производственных трудовых отношений.

4.10. Работодатель и Профком договорились:

4.10.1. Осуществлять совместно тарификацию тренеров-преподавателей, своевременно уточнять тарификационные списки Работников в связи с изменением педагогического стажа работы, образования, присвоения квалификационной категории Работникам по итогам аттестации.

4.10.2. Разрабатывать совместно должностные инструкции для каждого Работника в соответствии с трудовым законодательством, профессиональными стандартами, правилами внутреннего трудового распорядка, квалификационными характеристиками.

4.10.3. Предоставлять преимущественное право оставления на работе при расторжении трудового договора в связи с сокращением численности или штата Работников, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, следующих работников:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 25 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста, и лица, воспитывающие ребенка указанного возраста без матери;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного или пенсионера;
- совмещающих работу с обучением по специальности в учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

4.13. Обеспечить приостановление действия трудовых договоров, контрактов, заключенных с работниками, принимающими участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

5. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации Работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. В случае направления Работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.3.2. Предоставлять гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с получением образования, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ.

5.3.3. Организовывать проведение аттестации тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов и руководящих работников и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующие полученным квалификационным категориям размеры оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.3.4. Направлять Работников на обучение с целью повышения квалификации по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года (подпункт 2 пункта 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ

«Об образовании в Российской Федерации», статьи 196 и 197 ТК РФ), сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

5.4. Профком Учреждения осуществляет контроль за соблюдением администрацией Учреждения трудового законодательства в вопросах занятости Работников, принимает участие в проводимой Учреждением оценке результатов профессиональной деятельности тренеров-преподавателей и специалистов на соответствие их квалификационным требованиям.

5.5. При аттестации педагогических кадров руководствоваться приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 24 марта 2023 года № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность», региональных нормативно-правовых документов по аттестации педагогических работников (с учетом их изменений и дополнений).

6. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

6.1. Работодатель обязуется:

6.1.1. Содействовать проведению государственной политики в области занятости, повышения квалификации Работников, оказания эффективной помощи молодым педагогическим работникам в профессиональной и социальной адаптации.

6.1.2. Ежегодно проводить мониторинг кадрового обеспечения Учреждения о наличии педагогических кадров и потребности в них с учетом возрастного состава, текучести кадров, фактической учебной нагрузки.

6.1.3. Координировать деятельность Учреждения, направленную на обеспечение современного развития кадров, на формирование позитивного отношения общественности к Учреждению.

6.1.3. Уведомлять Работников 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. Работодатель и Профком договорились, что:

6.3.1. Преимущественное право на сохранение рабочего места при сокращении численности или штата сотрудников Учреждения при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также лица предпенсионного возраста, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года (и другие категории работников).

6.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении

численности или штата (ст. 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

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

6.3.4. Профком Учреждения осуществляет контроль за соблюдением администрацией Учреждения ТК РФ в вопросах увольнения Работника.

6.3.5. При проведении структурных преобразований в отрасли не допускать массовых сокращений Работников, заранее планировать трудоустройство высвобождаемых Работников.

6.3.6. В целях достижения социального эффекта по результатам реализации направлений государственной политики развития образования принимать участие в разработке мер по:

- обновлению и качественному совершенствованию кадрового состава учреждения;
- снижению текучести кадров, повышению уровня их квалификации;
- созданию условий для непрерывного профессионального образования Работников;
- проведению с Профкомом консультаций по проблемам занятости высвобождаемых Работников, возможности предоставления им социальных гарантий в зависимости от стажа работы в Учреждении, источников их финансирования;
- определению более льготных критериев массового высвобождения Работников Учреждения с учетом специфики социально-экономической и кадровой ситуации в области и особенностей деятельности Учреждения;
- обеспечению гарантий и компенсаций высвобождаемым Работникам;
- сохранению прав Работников, высвобождаемых в связи с сокращением численности или штата, на пользование лечебными, лечебно-профилактическими организациями на равных с работающими условиях;
- предупреждению Работников о возможном сокращении численности или штата не менее чем за 3 месяца;
- недопущению увольнения Работников предпенсионного возраста (за два года до наступления общеустановленного пенсионного возраста), а в случае увольнения - с обязательным уведомлением об этом территориальных органов занятости и профсоюзных организаций не менее чем за 2 месяца;
- определению порядка проведения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников;
- созданию условий для профессиональной переподготовки и переобучения Работников в соответствии с техническим перевооружением и развитием учреждения.

7. Рабочее время и время отдыха

7.1. Стороны при регулировании вопросов рабочего времени и времени отдыха исходят из того, что:

7.1.1. Продолжительность рабочего времени и времени отдыха Работников Учреждения устанавливается в зависимости от наименования должности, условий труда и других факторов в соответствии с трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования Российской Федерации от 22 декабря 2014 года № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

7.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе приказом Министерства образования Российской Федерации от 11 мая 2016 года № 536 «Об утверждении особенностей режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

7.1.3. Для руководителя, заместителей руководителя, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

7.1.4. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

7.1.5. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, дополнительным общеобразовательным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Учреждении.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников под роспись с предполагаемой учебной нагрузкой на новый учебный год в письменном виде до начала ежегодного оплачиваемого отпуска.

7.1.6. Учебная нагрузка на новый учебный год работникам, ведущим образовательную деятельность помимо основной работы (руководителям Учреждения, их заместителям, другим работникам) устанавливается Работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации, при условии, если педагогические работники, для которых данное Учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

7.1.7. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции педагогического работника, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по учебным планам и дополнительным общеобразовательным программам, сокращения количества групп), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

7.1.8. Объем учебной нагрузки, установленный 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 случая, указанного в п. 7.1.7. настоящего раздела.

7.1.9. Объем учебной нагрузки педагогическим работникам больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

7.1.10. Учебная нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся к началу учебного года в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет

либо в ином отпуске, устанавливается при распределении ее на очередной учебный год на общих основаниях, а затем передается для выполнения другим педагогом на период нахождения указанных работников в соответствующих отпусках.

7.1.11. Рабочее время педагогических работников в период учебных занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на них в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями. Составление расписания учебных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

При составлении расписания учебных занятий при наличии возможности для педагогических работников предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

7.1.12. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками педагогических работников, а также периоды отмены учебных занятий, являются для них рабочим временем. В каникулярный период педагогические работники осуществляют педагогическую, методическую, организационную работу, связанную с реализацией дополнительных общеобразовательных программ, в пределах нормируемой части их рабочего времени (установленного объема учебной нагрузки), определенной им до начала каникул, с сохранением заработной платы в установленном порядке.

7.1.13. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия Работника, согласия Профкома и оформляется письменным приказом (распоряжением) Работодателя и оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, определенном ст. 153 Трудового кодекса РФ.

7.2. Предоставление ежегодных оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным Работодателем по согласованию с Профкомом не позднее, чем за две недели до наступления календарного года, с учетом необходимости обеспечения нормальной работы учреждения и благоприятных условий для отдыха Работников. Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома. Продолжительность ежегодного отпуска устанавливается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 14 мая 2015 года № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках».

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

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе Работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

7.3. Работодатель обязуется:

7.3.1. Предоставлять Работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - 2 дня;
- в связи с переездом на новое место жительства - 5 дней;
- для проводов детей в армию - 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

- на похороны близких родственников (супруги/супруга, родителей супруги/супруга, детей, братьев, сестер) - 3 дня;
- юбилейная дата – 1 день.

По согласованию сторон вышеуказанные отпуска могут быть предоставлены дополнительно без оплаты труда на срок до 10 календарных дней.

7.3.2. Согласно статье 263 Трудового Кодекса Работникам, имеющим детей-инвалидов, предоставлять отпуск без сохранения заработной платы в течение 14 дней 1 раз в год.

7.3.3. Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется ежегодный отпуск продолжительностью 30 календарных дней (ст.23 Федерального закона от 24 ноября 1995 года № 181-ФЗ).

7.3.4. Работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

7.3.5. Спортсменам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня (ст. 348.10 ТК РФ).

7.3.6. Предоставлять работникам по письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет;
- работникам, имеющим 2х и более детей в возрасте до 14 лет;
- работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет;
- одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет;
- отцу, воспитывающему без матери ребенка в возрасте до 14 лет до 14 календарных дней.

7.3.7. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы длительный отпуск сроком до одного года.

7.3.8. Производить разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, продление, перенесение и отзыв из оплачиваемого отпуска с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

7.3.9. Предоставлять отпуск Работнику вне графика отпусков при предъявлении им путевки на санаторно-курортное лечение.

7.4. Общими выходными днями являются суббота и воскресенье. Выходной день тренера-преподавателя определяется согласно расписанию учебно-тренировочных занятий.

7.5. График дежурств по Учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время перерыва для отдыха и питания Работников Учреждения устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

8. Оплата и нормирование труда

8.1. Заработная плата Работников Учреждения устанавливается Учреждением самостоятельно в зависимости от квалификации Работников, сложности и условий выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

8.2. Стороны исходят из того, что:

8.2.1. Заработная плата Работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими отраслевыми системами оплаты труда, Положением об оплате труда работников Учреждения.

Заработная плата выплачивается независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года, но не реже чем каждые полмесяца (за первую половину месяца – 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 8 числа следующего месяца).

8.2.2. Продолжительность рабочего времени для тренеров-преподавателей (включая старшего), устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю.

8.2.3. Тренерам-преподавателям, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно педагогической работы 18 часа в неделю.

Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями Учреждения характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки, (далее - нормируемая часть педагогической работы).

К другой части педагогической работы тренеров-преподавателей, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов, относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности педагогических работников, ведущих преподавательскую работу, определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

8.2.4. Заработная плата Работников Учреждения состоит из:

- базового должностного оклада - минимальный оклад Работника, осуществляющего профессиональную деятельность в Учреждении, без учета гарантированных надбавок (доплат), выплат стимулирующего и компенсационного характера;

- гарантированных надбавок - надбавки, устанавливаемые к базовому должностному окладу за специфику работы в Учреждении;

- гарантированных доплат - доплаты за выполнение дополнительной работы в Учреждении, не входящей в круг основных обязанностей Работника;

- выплат компенсационного характера - выплаты Работникам, занятым в Учреждении на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное, вечернее время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных);

- выплат стимулирующего характера - выплаты, устанавливаемые Работникам Учреждения с целью повышения материального стимулирования высокопрофессионального труда и поощрения за индивидуальные результаты работы.

8.2.5. Оплата труда Работников осуществляется на основе базового оклада в зависимости от должности, гарантированных надбавок, доплат и выплат компенсационного и стимулирующего характера.

Базовый должностной оклад индексируется в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации, Белгородской области, Старооскольского городского округа.

При почасовом методе нормирования труда норма часов непосредственно учебной работы (18 часов в неделю) является расчетной величиной для исчисления тренерам-преподавателям заработной платы за месяц с учетом установленного Учреждением объема педагогической нагрузки в неделю.

При подушевом методе нормирования труда тренерам-преподавателям, норма часов которых, с их письменного согласия, ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, расчет должностного оклада по расчетным нормативам за подготовку одного обучающегося по каждому этапу подготовки, повышающим коэффициентам и расчет стимулирующих выплат за результативное участие в подготовке обучающегося производится от базового должностного оклада без учета фактически определенного объема выполненной учебной нагрузки.

Тренерам-преподавателям, норма часов которых ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, расчет выплат стимулирующего характера, кроме стимулирующих выплат за результативное участие в подготовке обучающегося, производится от базового должностного оклада с учетом фактически определенного объема выполненной учебной нагрузки.

Объем учебной нагрузки, установленной Работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

8.2.6. Размер, условия и порядок осуществления стимулирующих выплат определяются Положением о распределении стимулирующей части фонда оплаты труда работников Учреждения.

8.2.7. Нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы либо продолжительность рабочего времени определены приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

8.2.8. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени.

8.2.9. Месячная заработная плата Работника Учреждения, полностью отработавшего норму рабочего времени за месяц и выполнившего трудовые (должностные) обязанности, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законодательством.

8.2.10. При расчете учебно-тренировочных часов на проведение занятий, начиная с групп начальной подготовки, предусматривается дополнительное количество часов (в пределах общей нормы часов, предусмотренных на реализацию соответствующей программы) для привлечения кроме основного тренера-преподавателя, хореографа и (или) других необходимых специалистов в соответствии с обоснованием и расчетами на основе утвержденной дополнительной образовательной программы спортивной подготовки. Основанием для привлечения нескольких специалистов для одновременной работы с группой обучающихся являются утвержденные федеральные стандарты спортивной подготовки (по видам спорта). При этом оплата труда данных специалистов, работающих одновременно с одной или несколькими группами (или индивидуально с обучающимися), осуществляется на основании Положения об оплате Работников Учреждения.

8.2.10. Заработная плата специалистов, служащих, административного, вспомогательного, обслуживающего персонала в Учреждении рассчитывается с учетом базового должностного оклада, повышающего коэффициента к базовому должностному окладу, гарантированных надбавок, гарантированных доплат, выплат

компенсационного характера и выплат стимулирующего характера в соответствии с Положением по оплате труда Работников Учреждения.

8.2.11. Заработная плата Работников Учреждения не может быть ниже установленных Правительством Российской Федерации базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп Работников.

8.2.12. Изменение базовых должностных окладов может производиться при присвоении квалификационной категории (со дня вынесения решения аттестационной комиссией).

8.2.13. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет Работодатель.

8.2.14. Профком Учреждения осуществляет контроль за своевременной выплатой заработной платы, установлением стимулирующей доплаты и предоставления социальных льгот работникам Учреждения.

8.3. Премирование Работников осуществляется по решению директора Учреждения в пределах стимулирующей части фонда оплаты труда Работников Учреждения, а также средств от приносящей доход деятельности. Размер премии может определяться как в процентах к базовому должностному окладу, так и в абсолютном размере.

Виды премий:

- по итогам работы;
- за качество выполняемых работ;
- за осуществление проектной деятельности;
- за участие в инновационной (экспериментальной, проектной) деятельности.
- за ведение здорового образа жизни (в том числе отказ от курения);
- за регулярное прохождение диспансеризации, вакцинации;
- за отсутствие в течение календарного года периодов временной нетрудоспособности (за исключением ухода за больным членом семьи, в том числе за больным ребенком, ухода за ребенком в возрасте до 3 лет или ребенком-инвалидом в возрасте до 18 лет, протезирования, осуществляемого в рамках оказания медицинской помощи в стационарных условиях протезно-ортопедической организации, карантина, а также случаев нетрудоспособности, связанной с полученными травмами, трудовым увечьем или профессиональным заболеванием).

8.4. Обеспечить сохранение уровня доходов работников и осуществление выплаты в размере не ниже средней заработной платы работникам, принимающим участие в специальной военной операции на территории Украины посредством прохождения военной службы в Вооруженных силах Российской Федерации по контракту, по призыву по мобилизации или заключения контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации, на период прохождения военной службы, оказания ими добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные силы Российской Федерации.

8.5. Работодатель в пределах своей компетенции принимает необходимые меры:

8.5.1. По оплате отпуска не позднее, чем за 3 дня до его начала.

8.5.2. По выплате заработной платы с выдачей каждому Работнику расчетного листка с указанием в нем составных частей причитающейся Работнику заработной платы, размеров и оснований произведенных удержаний.

8.5.3. Для сохранения Работникам выплаты среднемесячной заработной платы в случае вынужденного простоя по вине Работодателя или по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника.

8.6. Стороны согласились:

8.6.1. В случае нарушения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпускных, иных выплат, причитающихся Работнику, выплачивать денежную компенсацию в размере, определенном ст. 236 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.6.2. Сохранить среднюю заработную плату Работникам:

- за время участия их в забастовке, проводимой в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации;

- за время приостановки работы по причине несвоевременной или неполной выплаты заработной платы в порядке, предусмотренном ст. 142 Трудового кодекса Российской Федерации.

9. Гарантии и компенсации

9.1. Стороны договорились, что работодатель:

9.1.1. ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся Работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

9.1.2. При увольнении Работника выплачивает денежную компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

9.1.3. Гарантированная надбавка устанавливается молодым специалистам. Под молодым специалистом понимается сотрудник в возрасте до 35 лет, получивший среднее профессиональное или высшее профессиональное образование при первом трудоустройстве по специальности в Учреждение, осуществляющую деятельность в области физической культуры и спорта, в течение года после окончания учебного заведения. Статус однократно действителен на срок не более 4-х календарных лет с даты назначения выплаты, размер надбавки составляет 30 процентов от базового должностного оклада.

9.1.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем (ст. 185.1. ТК РФ).

9.2. В целях мотивации к сохранению собственного здоровья, популяризации здорового образа жизни Работников проводится освещение спортивных соревнований, их победителей и призеров в средствах массовой информации и на официальном сайте Учреждения.

9.3. Сохранять заработную плату Работникам в день участия в физкультурно-спортивных мероприятиях, в том числе в мероприятиях Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО).

9.4. Стороны договорились при наличии денежных средств выделять денежное вознаграждение Работникам в связи с юбилейными датами.

9.5. Профком Учреждения осуществляет контроль за соблюдением администрацией предоставления Работникам гарантий и компенсаций.

9.6. Предоставлять Работникам, прошедшим вакцинацию против коронавирусной инфекции (COVID-19), два оплачиваемых дня отдыха.

10. Охрана труда

10.1. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда.

10.2. Работодатель обязуется:

10.2.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении образовательного процесса.

10.2.2. 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.

10.2.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма.

10.2.4. 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).

10.2.5. Проводить со всеми поступающими на работу, а также имеющими перерыв в работе более 60 дней и переведенными на другую работу Работниками Учреждения обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

Организовывать обучение и проверку знаний Работников Учреждения по охране труда в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2021 года № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда».

10.2.6. Обеспечить профессиональную переподготовку определенной категории работников в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации от 16 сентября 2020 года № 1479 «Об утверждении Правил противопожарного режима в Российской Федерации», а также порядок обучения по программам противопожарного инструктажа в соответствии с приказом МЧС России от 18 ноября 2021 года № 806 «Об определении Порядка, видов, сроков обучения лиц, осуществляющих трудовую или служебную деятельность в организациях, по программам противопожарного инструктажа, требований к содержанию указанных

программ и категорий лиц, проходящих обучение по дополнительным профессиональным программам в области пожарной безопасности».

10.2.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда: правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет Учреждения.

10.2.8. 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.

10.2.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом Российской Федерации от 29 декабря 2006 года № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

10.2.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками Учреждения в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника (ст. 216.1. ТК РФ).

На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

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

10.2.12. 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.

10.2.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организации.

10.2.14. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

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

10.2.16. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

10.2.17. 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, в соответствии с действующим законодательством.

10.2.18. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) Работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в

соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10.3. Работники обязуются:

10.3.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

10.3.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

10.3.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями за счет средств работодателя.

10.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

10.3.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения Учреждения о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого заболевания (отравления).

10.4. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей его жизни и здоровью, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений.

10.5. Профком Учреждения осуществляет контроль за соблюдением администрацией ТК РФ по вопросам режима работы сотрудников, согласовывает расписание работы и графики отпусков сотрудников.

11. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

11. Стороны договорились, что:

11.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в отдел по труду и социальному партнерству администрации Старооскольского городского округа.

11.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

11.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на Общем собрании работников Учреждения.

11.4. Рассматривают все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

11.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используя все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.

11.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.