



**УПРАВЛЕНИЕ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ
ЗАНЯТОСТИ НАСЕЛЕНИЯ
КИРОВСКОЙ ОБЛАСТИ**
(управление ГСЗН Кировской области)

ул. Риммы Юровской, 3, г. Киров обл., 610045
тел. (8332) 27-27-39, факс 27-27-39 доб. (3982)

E-mail: job@trudkirov.ru

ОКПО 10933276, ОГРН 1064345135128
ИНН/КПП 4345160570/434501001

05.02.2021 № 23
На № _____

МБУ «Спортивная школа»
г. Слободской

представителю работодателя,

директору

Смыкову Е.А.

Советская ул., д. 98А,
г. Слободской, Кировская
область, 613150

УВЕДОМЛЕНИЕ

**о регистрации коллективного договора, соглашения, изменений в
коллективный договор, соглашение**

Управление государственной службы занятости населения Кировской области сообщает, что коллективный договор МБУ «Спортивная школа» г. Слободской» на 2021-2023 гг.

зарегистрирован _____ 05.02.2021 _____

Регистрационный номер _____ 23 _____

Условия коллективного договора, соглашения, ухудшающие положение работников по сравнению с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, не выявлены.

Начальник управления

Р.А. Бондарчук

Мартьянова Татьяна Валерьевна
27-27-39 (доб. 3964)

Утвержден общим собранием трудового коллектива МБУ СШ г. Слободского протокол от «28» декабря 2020 года № 2

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА» ГОРОДА СЛОБОДСКОГО**

на 2021 – 2023 годы

Работодатель,
директор МБУ СШ г. Слободского:

От трудового коллектива
МБУ СШ г. Слободского:

Е.А. Смыков

А.А. Пылаев

«28» декабря 2020 г.

«28» декабря 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

Управлении РСЗН Кировской области

(указать наименование органа)

Регистрационный № 23 от 05.02.2021 (дата)

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

Начальник управления Р.А. Бондарчук

М.П

Утвержден общим собранием трудового
коллектива МБУ СШ г. Слободского
протокол от «28» декабря 2020 года № 2

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА» ГОРОДА СЛОБОДСКОГО**

на 2021 – 2023 годы

Работодатель,
директор МБУ СШ г. Слободского:

От трудового коллектива
МБУ СШ г. Слободского:

Е.А. Смыков

А.А. Пылаев

«28» декабря 2020 г.

«28» декабря 2020 г.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в

_____ (указать наименование органа)

Регистрационный № _____ от _____ (дата)

Руководитель

органа по труду _____

(должность, Ф.И.О.)

М.П

ОГЛАВЛЕНИЕ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ
СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

РАЗДЕЛ 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА

РАЗДЕЛ 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА,
ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

РАЗДЕЛ 10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ,
КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО
ДОГОВОРА

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

ПРИЛОЖЕНИЯ

РАЗДЕЛ 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа» города Слободского (МБУ СШ г. Слободского) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор разработан в соответствии с:

- Трудовым кодексом РФ;
- Кодексом Российской Федерации об административных правонарушениях;
- Федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых и профессиональных интересов работников МБУ СШ г. Слободского (далее – СШ) и с учетом возможностей установления дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, обеспечения взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, а также создания наиболее благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевыми тарифными соглашениями.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников СШ.

1.5. Сторонами коллективного договора (далее – договор) являются:

- работники СШ, в лице Пылаева Александра Анатольевича;
- работодатель, в лице директора СШ Смыкова Евгения Алексеевича.

1.6. Стороны договорились что:

– Коллективный договор СШ не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством и региональным, муниципальным отраслевыми соглашениями.

– Коллективный договор СШ с учетом особенностей деятельности СШ, её финансовых возможностей может предусматривать дополнительные меры социальной поддержки, льготы, гарантии, преимущества для работников, более благоприятные условия труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами и региональным, муниципальным отраслевыми соглашениями.

– Взаимными усилиями содействовать повышению уровня жизни работников СШ.

– Текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

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

а пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников СШ.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений договора решаются сторонами в соответствии с трудовым законодательством.

1.9. Работодатель при решении вопросов трудовых отношений взаимодействует с представителем или представительным органом, избранным общим собранием трудового коллектива, когда профсоюзная организация не объединяет большинство работников коллектива.

1.10. Для подведения итогов выполнения договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании трудового коллектива СШ не реже одного раза в год.

1.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет с 2021 по 2024 год.

1.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, являются приложением к коллективному договору и принимаются по согласованию с представителем трудового коллектива:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение об оплате труда работников;
- Положение о порядке разработки, принятия и утверждения локальных нормативных актов МБУ СШ г. Слободского;
- Форма расчетного листка.

РАЗДЕЛ 2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ, ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

2.1. Трудовые отношения между работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами МБУ СШ г. Слободского и трудовым договором (эффективным контрактом).

2.2. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение эффективности качества работы учреждения, внедрение прогрессивных форм организации труда.

2.3. В этих целях работодатель обязуется:

- добиваться эффективной деятельности СШ по выполнению муниципального задания, по выполнению требований к результатам работы в соответствии со статусом учреждения, повышения культуры, дисциплины труда, принимать меры по повышению профессионального уровня работников СШ;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда работников;
- обеспечивать повышение квалификации тренеров СШ не реже чем один раз в четыре года;

- предоставлять общему собранию трудового коллектива информацию о выполнении намеченных социально-экономических показателей работы учреждения, о выполнении муниципального задания;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять по требованию общего собрания трудового коллектива отчет о выполнении обязательств по договору, а также существующих у работодателя социальных программ (повышение квалификации кадров, охрана труда и т.д.);
- сотрудничать с представителем трудового коллектива в рамках установленного трудового распорядка, предъявлять и своевременно рассматривать конструктивные предложения и справедливые взаимные требования, разрешать трудовые споры, возникающие у работников посредством переговоров;
- соблюдать условия настоящего договора, соглашений, трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками;
- обеспечивать работников обусловленной трудовыми договорами (эффективными контрактами) работой;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные ТК РФ, договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором (эффективным контрактом);
- своевременно выполнять предписания надзорных и контрольных органов и представления соответствующих профсоюзных органов по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и настоящим коллективным договором формах;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием, в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора;
- в случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещения имущественного ущерба;
- При поступлении работника в СШ в соответствии с ст. 65 ТК РФ потребовать у него в обязательном порядке справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданной в установленном порядке и по форме.

2.4. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры (эффективные контракты) с работниками в порядке и на условиях, установленных ТК РФ, иными федеральными законами и нормативными актами, настоящим договором;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной ответственности в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами;
- принимать локальные нормативные акты в установленном настоящим договором порядке.

2.5. Представительный орган (представитель), избранный общим собранием трудового коллектива, обязуется:

- способствовать устойчивой деятельности СШ, в том числе повышением эффективности труда работников с установлением совместно с работодателем порядка поощрения работников учреждения;
- способствовать соблюдению трудового законодательства правил внутреннего трудового распорядка, дисциплины труда, полному, своевременному и качественному выполнению работниками трудовых обязанностей;
- представлять от имени работников при решении вопросов, затрагивающих их трудовые и социальные права и интересы, других производственных и социально-экономических проблем;
- вносить предложения и вести переговоры с работодателем по совершенствованию систем и форм оплаты труда;
- добиваться от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных актов без учета мотивированного мнения профсоюзного комитета;
- добиваться обеспечения работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, улучшения санитарно-бытовых условий, выполнения соглашения по охране труда;
- вносить предложения работодателю по совершенствованию управления СШ, ведению переговоров по совершенствованию обязательств договора, соглашений, разработки текущих и перспективных планов и программ социально-экономического и кадрового развития, своевременному выполнению обязанностей сторонами по коллективному договору;
- предлагать меры по социально-экономической защите работников, высвобождаемых в результате реорганизации или ликвидации СШ, осуществлять контроль занятости и соблюдения действующего законодательства, нормативной правовой базы в области занятости; вносить предложения о перенесении сроков или временном прекращении реализации мероприятий, связанных с массовым высвобождением работников (в случаях реструктуризации учреждения);
- осуществлять самостоятельно, через уполномоченных лиц по охране труда, инспекции труда контроль соблюдения правил охраны труда;

– участвовать в улучшении организации труда, регулировании рабочего времени и времени отдыха;

2.6. Работник имеет право на:

– заключение, изменение и расторжение трудового договора (эффективного контракта) в порядке и на условиях, установленных ТК, иными федеральными законами;

– предоставление работы, обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом);

– рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным стандартами безопасности труда и договором;

– своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

– отдых, обеспеченный установлением для соответствующей категории работников продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для тренерского состава, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

– полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

– повышение квалификации не реже одного раза в четыре года (тренерский состав);

– объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

– участие в управлении СШ в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, договором, уставом СШ формах;

– ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении договора, соглашений;

– защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми, не запрещенными законом способами;

– разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

– возмещение вреда, причиненного в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

– обязательное социальное, медицинское страхование, досрочное пенсионное обеспечение на льготных условиях в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

2.7. Обязательства работников:

– добросовестно выполнять свои трудовые обязанности по трудовому договору (эффективному контракту), исполнять должностную инструкцию в

полном объеме, своевременно и качественно выполнять распоряжения и приказы работодателя (ч. 2 ст. 21 ТК РФ);

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, трудовую дисциплину, правила и инструкции по охране труда;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов, соблюдать законодательство об обработке персональных данных;
- вести себя достойно, соблюдать установленные правила работы в СШ, педагогическую этику;
- принимать меры по немедленному устранению причин и условий, препятствующих или затрудняющих нормальный режим работы СШ и немедленно сообщать о случившемся работодателю;
- изучать и использовать передовой опыт коллег;
- бережно использовать имущество СШ, эффективно и в соответствии с инструкциями использовать компьютерное оборудование, оргтехнику, спортивное оборудование и инвентарь, пособия, инструменты;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба учреждению, его имуществу;
- работники несут материальную ответственность в пределах среднемесячного заработка (ст. 241 ТК РФ):

- за прямой действительный ущерб, причиненный ими работодателю;
- за уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества;
- материальная ответственность работников исключается в случае возникновения ущерба в результате непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или обороны, неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (ст. 239 ТК РФ).

2.8. Работодатель при приеме тренера в ДЮСШ неукоснительно соблюдает установленные ограничения к лицам, допускаемым к тренерской и иной трудовой деятельности в сфере образования, воспитания и развития несовершеннолетних:

К тренерской деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься тренерской (педагогической) деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением

незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей ст.331 ТК РФ;

– имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления;

– признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

– имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

Лица, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности (ст. 331, 331.1 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР И ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются трудовым договором (эффективным контрактом), заключенным в письменной форме в соответствии с ТК РФ. Трудовой договор хранится у каждой из сторон.

3.2. Трудовой договор (эффективный контракт) является основанием для издания приказа о приеме работника на работу, который объявляется работнику под роспись.

При приеме на работу работник обязательно должен быть ознакомлен под роспись с Уставом учреждения, настоящим договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, условиями оплаты труда и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении и непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника,

проинструктирован под роспись по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.

3.3. Форма трудового договора (эффективного контракта) для различных категорий работников разрабатывается непосредственно в СШ.

Содержание трудовых договоров (эффективных контрактов), порядок их заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ и другими федеральными и региональными нормативными правовыми актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим договором.

3.4. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором (эффективным контрактом).

3.5. Руководитель учреждения, его заместители и другие работники СШ помимо работы, определенной трудовым договором (эффективным контрактом), вправе на условиях дополнительного соглашения к трудовому договору (эффективному контракту) осуществлять тренерскую деятельность без занятия штатной должности, которая не считается совместительством.

3.6. Право распределять тренерскую нагрузку предоставлено директору СШ, который несет ответственность за ее реальность и выполнение каждым работником.

3.7. Работодатель знакомит персонально под роспись работников с тренерской нагрузкой на новый учебный год не позднее, чем за десять дней до начала учебного года.

3.8. Работодатель оформляет трудовые отношения при поступлении на работу заключением трудового договора (эффективного контракта) преимущественно на неопределенный срок, включая обязательные условия труда, а также дополнительные, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, договором, соглашениями, локальными нормативными актами учреждения (ст. 57 ТК РФ).

При заключении трудового договора (эффективного контракта) может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе, срок испытания не может превышать трех месяцев. Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, указанных в статье 70 ТК РФ.

3.9. Работодатель оформляет изменение условий трудового договора (эффективного контракта) путем уведомления работников в письменной форме, не позднее чем за 2 месяца и составлением дополнительного соглашения в письменной форме между работником и работодателем, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора (эффективного контракта). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья. Если работник письменно отказался от предложенной работы, то работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор (эффективный контракт).

3.10. Работодатель заключает срочный трудовой договор (эффективный контракт) только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, который может расторгаться досрочно по требованию работника лишь при наличии уважительных причин или по инициативе работодателя.

3.11. Работодатель заключает срочные трудовые договоры (эффективные контракты):

- на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными правовыми актами, трудовым договором (эффективным контрактом) сохраняется место работы;

- на время выполнения временных работ (до двух месяцев);

- с лицами, принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;

- для выполнения работ, непосредственно связанных с практикой, профессиональным обучением или дополнительным профессиональным образованием в форме стажировки;

- с лицами, направленными органами службы занятости населения на работы временного характера и общественные работы.

3.12. Работодатель по соглашению сторон может заключать срочные трудовые договоры (эффективные контракты):

- с поступающими на работу пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, разрешена работа исключительно временного характера;

- с заместителями руководителя, главным бухгалтером;

- с лицами, обучающимися по очной форме обучения;

- с лицами, поступающими на работу по совместительству.

3.13. Работодатель обязан выполнять условия заключенного с работником трудового договора (эффективного контракта).

3.14. Перевод на другую постоянную работу допускается только по соглашению сторон трудового договора. Временный перевод на другую работу допускается только с согласия работника. Перемещение на другое рабочее время без согласия работника допускается лишь в случаях, предусмотренных ст.72.1 ТК РФ.

3.15. Объем тренировочной работы тренеров СШ определяется исходя из программы спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других условий работы.

3.16. Работодатель обеспечивает преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов лиц с более высокой производительностью труда

и квалификацией. При равной производительности труда и квалификации предпочтение на оставление на работе имеют:

- семейные работники при наличии двух и более иждивенцев;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- сотрудники, проработавшие в учреждении более 10 лет;
- работники, получившие профзаболевание или трудовое увечье, работая в учреждении;
- инвалиды ВОВ, инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- работники моложе 18 лет;
- работающие инвалиды;
- одинокие родители, имеющие на иждивении детей до 16-летнего возраста;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- молодые специалисты в течение 3-х лет;
- работники, совмещающие работу с обучением в образовательных учреждениях профессионального образования, независимо от того, за чей счет они обучаются.

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

Трудовые договоры расторгаются в первую очередь с временными, сезонными работниками, совместителями.

3.17. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя:

- В период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (за исключением ликвидации учреждения) (ст. 81 ТК РФ);
- Беременных женщин (ст. 261 ТК РФ), женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет (ст. 261 ТК РФ), одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до 18 лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери (ст. 261 ТК РФ), за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1 (ликвидация организации), 5 (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание), 6 (однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей: прогула, появления на рабочем месте в состоянии алкогольного состояния, совершения по месту работы хищения и т.д.), 7 (совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или иные товарные ценности, если эти действия дают основания для утраты доверия к нему со стороны работодателя), 8 (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы), 10 (однократного грубого нарушения руководителем учреждения, его заместителями своих трудовых

обязанностей), 11 (представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора) ст. 81 ТК РФ, п. 2 ст. 336 ТК РФ (применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося).

3.18. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

РАЗДЕЛ 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

Стороны при регулировании вопросов рабочего времени исходят из того, что:

4.1. Рабочее время и режим работы для различных категорий работников СШ определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, графиком сменности, расписанием тренировочных занятий, а также условиями заключенного трудового договора (эффективного контракта), должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них по приказу работодателя.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего дня в количестве 40 часов в неделю (ст. 91 ТК РФ).

4.3. Для тренеров СШ устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (норма часов за ставку заработной платы - 24 часа в неделю).

4.4. Для инструкторов-методистов СШ, в зависимости от должности и (или) специальности с учетом особенностей труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

4.5. В МБУ СШ г. Слободского установить пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями – для директора ДЮСШ, его заместителей, гл. бухгалтера, экономиста, юрисконсульта, специалиста по защите информации, инструктора-методиста, заведующего спортивным сооружением, фельдшера, рабочего по обслуживанию и текущему ремонту зданий, сооружений и оборудования, уборщика служебных помещений, вахтера. Сменная работа в соответствии с графиком сменности устанавливается для сторожей.

Шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днем, устанавливается для тренеров согласно утвержденного расписания тренировочных занятий.

4.6. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров (недельная ежедневная нагрузка) устанавливается с учетом объемов тренерской нагрузки, предусмотренной трудовым договором (эффективным контрактом), расписанием, дополнительных обязанностей, возложенных на работников.

4.7. Тренерам предоставляется один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации (при недельной учебно-тренировочной нагрузке до 24 часов).

4.8. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до 3-х лет, должны быть под подпись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день. Привлечение работников к работе в выходной или нерабочий праздничный день производится по письменному распоряжению работодателя (ст.113 ТК РФ).

4.9. Привлечение тренеров учреждения к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, допускается только с письменного согласия работника по письменному распоряжению руководителя на условиях, оговоренных в дополнительном договоре (соглашении) между работником и работодателем.

4.10. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время. Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного работодателя.

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав (ст. 93ТК РФ).

4.11. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час (ст. 95 ТК РФ).

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.

Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течение рабочего времени;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.2. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и приема пищи. Время и продолжительность определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

Перерыв не включается в рабочее время. Работник может использовать обеденный перерыв по своему усмотрению и на это время отлучиться с места работы.

5.3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов.

5.4. Всем работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При шестидневной рабочей неделе Работникам предоставляются один выходной день, при пятидневной рабочей неделе - два выходных дня. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд. Общим выходным днем считается воскресенье.

5.5. Всем работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ).

Продолжительность отпуска директора составляет 42 календарных дня, из них: 28 к.д. - основной отпуск, 14 к.д. – отпуск за ненормированный рабочий день (в соответствии со ст. 119 ТК РФ).

Продолжительность отпуска тренера, инструктора-методиста составляет 42 календарных дня, из них: 28 к.д. - основной отпуск, 4 к.д. - дополнительный отпуск (в соответствии со ст. 348.10 ТК РФ), 10 к.д. – отпуск за ненормированный рабочий день (в соответствии со ст. 119 ТК РФ).

Продолжительность отпуска заместитель директора по спортивной подготовке составляет 42 календарных дня, из них: 28 к.д. - основной отпуск, 14 к.д. - отпуск за ненормированный рабочий день (в соответствии со ст.119 ТК РФ).

5.6. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации, за второй и последующие годы работ - в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков.

Отдельным категориям работников отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев (ст.122 ТК РФ).

Как правило, отпуск тренерам предоставляется в период летних каникул.

5.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации не позднее, чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

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

5.8. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях, предусмотренных ст.124 ТК РФ, в т. ч. при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели (ст. 124 ТК РФ, 372 ТК).

5.9. Работникам при увольнении выплачивается компенсация за все неиспользованные отпуска.

5.10. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (ст. 127 ТК РФ).

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

5.12. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год (ст. 125 ТК РФ).

5.13. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.14. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по письменному заявлению по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность их определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- участникам Великой Отечественной войны — до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) — до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с военной службой - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до 5 календарных дней (ст. 128 ТК РФ)

По заявлению работника могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:

- бракосочетание самого работника – 3 календарных дня;
- бракосочетание детей работника – 1 календарный день;
- смерть родственников – 3 календарных дня;
- проводы на службу в армию детей работника – 1 календарный день.

РАЗДЕЛ 6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Оплата труда в СШ осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа» г. Слободского, разработанного на основе Примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений города Слободского, осуществляющих спортивную подготовку, утвержденного постановлением администрации города Слободского Кировской области от 30.10.2018 № 2421 «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Слободского, осуществляющих спортивную подготовку», в соответствии с иными нормативными правовыми актами, регулирующими оплату труда.

6.2. Система оплаты труда работников МБУ СШ г. Слободского устанавливается с учетом:

- ПКГ общеотраслевых должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- ПКГ общеотраслевых профессий рабочих, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- ПКГ должностей работников (профессий рабочих) отдельных отраслей, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- общероссийского классификатора профессий рабочих, должностей служащих и тарифных разрядов;

- государственных гарантий по оплате труда;

- перечня видов выплат компенсационного характера;

- перечня видов выплат стимулирующего характера;

- методических рекомендаций по организации спортивной подготовки в Российской Федерации (приказ Министерства спорта РФ от 24.10.2012 г. № 325);

- базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы по ПКГ;

- минимальных размеров выплат компенсационного характера, установленных нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.3. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы устанавливаются на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, необходимых для осуществления соответствующей профессиональной деятельности, а также с учетом сложности и объема выполняемой работы.

6.4. Нормирование труда тренеров СШ осуществляется с использованием следующих методов:

- по выработке рабочего времени («почасовая» оплата труда);
- по нормативам оплаты труда за одного занимающегося в соответствии с этапом спортивной подготовки («подушевой» метод);
- по нормативам оплаты труда за подготовку спортсмена высокого класса.

6.5. Заработная плата включает себя:

- оклад (должностной оклад);
- ставка заработной платы;
- выплаты компенсационного характера;
- выплаты стимулирующего характера.

6.6 Изменение оплаты при установлении выплат за образование, увеличении стажа педагогической работы, стажа по специальности, изменении квалификационной категории производится:

- при получении образования или восстановления документов об образовании - со дня предоставления соответствующего документа;

- со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня предоставления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы:

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

- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;

- при присвоении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома.

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

6.7. На тренеров и других работников, выполняющих тренерскую работу, помимо основной в этом же учреждении, на начало учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.8. Установить размер доплаты работникам за работу в ночную смену, согласно трудовому законодательству - 20 % тарифной ставки (оклада).

6.9. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа не менее чем в полуторном размере, а в последующие часы не менее чем в двойном размере.

В случае если работник работал в выходной и праздничный день по его желанию ему предоставляется другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий праздничный день или в выходной оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит;

6.10. При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику производится доплата;

Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (ст. 151 ТК РФ);

6.11. Индексация заработной платы производится в порядке, установленном законами и иными нормативными актами (ст. 130, 144 ТК РФ);

6.12. Согласно Положению об оплате труда из экономии фонда оплаты труда выплачивать премии и производить соответствующие выплаты;

6.13. Выплачивать заработную плату не реже чем каждые полмесяца в сроки, установленные коллективным договором.

Стороны договорились выплату заработной платы производить конкретно в следующие сроки:

- за первую половину (аванс) – 26 числа текущего месяца;
- за вторую половину (окончательный расчет) - 11 числа месяца следующего за отработанным.

6.14. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплату производить накануне этого дня;

6.15. Заработная плата выплачивается работнику путем перечисления заработной платы на лицевые счета открытые в кредитных организациях;

6.16. Работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а так же об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка является приложением к настоящему договору;

6.17. Работодатель обязан извещать работников обо всех изменениях в размерах и условиях оплаты труда в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца;

6.18. Работодатель или уполномоченные им в установленном порядке представители работодателя, допустившие задержку выплаты работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, несут ответственность в соответствии с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка 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. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

РАЗДЕЛ 7. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

7.1. Работники СШ пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ.

7.2. В соответствии с ТК РФ Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя.

Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей (ст. 165 ТК РФ).

7.3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры по заочной и очно-заочной формам обучения и успешно осваивающим эти программы, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (ст. 173 ТК РФ).

7.4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, предоставляются при получении образования соответствующего уровня впервые. Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным для получения образования работодателем в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и работодателем в письменной форме (ст. 177 ТК РФ).

Форма справки-вызова, дающей право на предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с получением образования, утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

7.5. При расторжении трудового договора (эффективного контракта) в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка (ст.178 ТК РФ).

7.6. При временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральными законами (ст. 183 ТК РФ).

7.7. На время прохождения обязательного или периодического медицинского осмотра за работниками, сохраняется средний заработок по месту работы (ст. 185 ТК РФ).

Работники, отказывающиеся от прохождения медицинских осмотров, не допускаются к работе.

Отказ работника от прохождения медицинского осмотра является нарушением трудовой дисциплины, а при повторном отказе работник может быть уволен по п.5 ст.81 ТК РФ.

7.8. В день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра работник освобождается от работы.

В случае, если по соглашению с работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу, ему предоставляется по его желанию другой день отдыха.

В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день работнику по его желанию предоставляется другой день отдыха.

После каждого дня сдачи крови и ее компонентов работнику предоставляется дополнительный день отдыха. Указанный день отдыха по желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов.

При сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

7.9. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, нахождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

7.10. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) личного транспорта, принадлежащего работнику, а так же возмещаются расходы, связанные с их использованием. Организация вправе самостоятельно определять порядок и размер возмещения затрат, связанных с возмещением расходов при использовании личного имущества работников (ст. 188 ТК РФ)

7.11. Работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ);
- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;
- обеспечивать в СШ персонифицированный учет в соответствии с Законом РФ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в пенсионные фонды;
- производить полную компенсацию расходов на лечение, протезирование и другие виды медицинской и социальной помощи работникам, пострадавшим при несчастных случаях на производстве (при условии вины работодателя) и при профзаболевании по решению суда.

РАЗДЕЛ 8. ОХРАНА ТРУДА

8.1. Стороны договора рассматривают охрану труда и здоровья работников учреждения в качестве одного из приоритетных направлений деятельности и приняли на себя обязательства по осуществлению мер в пределах своей компетенции по реализации раздела «Охрана труда» в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом «О специальной оценке условий труда», Федеральным законом «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний», Федеральный закон «О пожарной безопасности».

8.2. Работодатель обязуется:

- строить свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия;
- обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с ФЗ РФ от 28.12.2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» не реже чем один раз в пять лет;
- обеспечить право работников СШ на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний

работников. Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц и источников финансирования;

- проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками СШ, обучение и инструктажи по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим;

- организовывать проверку знаний работников СШ по охране труда на начало учебного года.

- обеспечивать наличие в СШ нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажей и других материалов за счет учреждения;

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

- проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;

- 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;

- разработать и утвердить инструкции по охране труда и технике безопасности на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ);

- обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда;

- запретить допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, проверку знаний требований охраны труда (ст. 212 ТК РФ);

- создать в СШ комиссию по охране труда;

- обеспечить необходимой нормативно-технической документацией, организовать обучение членов комитетов (комиссий) по охране труда за счет средств работодателя;

- вести учет средств социального страхования на организацию лечения и отдыха работников и их детей;

- один раз в год информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых;

- не применять меры дисциплинарного воздействия в случае отказа работника от выполнения работ при непосредственной опасности для его жизни и здоровья или от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и опасными

условиями труда, не предусмотренных трудовым договором или должностными обязанностями;

– обеспечивать беспрепятственный допуск должностных лиц органов государственного управления охраной труда, органов государственного надзора и контроля соблюдения требований охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда в организации и расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

8.3. Руководитель, заместитель директора по АХД, заведующий спортивным сооружением проходят специальное обучение по охране труда в объеме должностных обязанностей при поступлении на работу в течение первого месяца, далее - по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

8.4. Работник СШ обязан:

– соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также требованиями и инструкциями по охране труда в СШ;

– правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;

– проходить в обязательном порядке обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;

– проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования) (ст. 214 ТК РФ);

– немедленно извещать руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

РАЗДЕЛ 9. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны договора пришли к соглашению о том, что Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки, переподготовки кадров для нужд СШ.

9.1. Работодатель обязуется:

– повышать квалификацию тренеров не реже чем один раз в четыре года за счет средств учреждения;

– в случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобожденных работников для трудоустройства на новых рабочих местах;

– в случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы сохранять за ним место работы (должность), среднюю зарплату по основному месту работы, производить оплату командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки;

– содействовать аттестации тренеров и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям выплаты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

9.2. Тренер обязуется:

– проходить обязательную аттестацию на соответствие занимаемой должности один раз в пять лет, добровольно проходить аттестацию на первую или высшую квалификационные категории;

– повышать свою квалификацию не реже одного раза в четыре года, а также повышать свой профессиональный уровень через работу в методических объединениях СШ, заниматься самообразованием.

РАЗДЕЛ 10. ДОПОЛНИТЕЛЬНЫЕ СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, КОМПЕНСАЦИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны согласились на следующие дополнительные социальные гарантии и льготы:

10.1. МБУ СШ г Слободского поощряет:

- с личными юбилейными датами со дня рождения: 50 лет и далее каждые 5 лет,

- при награждении работника ведомственными наградами.

Премирование осуществляются в пределах объема субсидий, средств от платных образовательных услуг и иной приносящей доход деятельности, направляемых в установленном порядке на оплату труда работников. Конкретный размер премиальных выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, так и в абсолютном значении.

Премия выплачивается работникам на основании приказа директора СШ.

10.2. Работникам СШ может быть оказана материальная помощь за счет экономии фонда оплаты труда и за счет средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности.

Размер выплаты определяется индивидуально в отношении каждого работника с учетом конкретных обстоятельств.

Материальная помощь работникам предоставляется на основании личного заявления. Данные выплаты устанавливаются на основании приказа директора СШ.

10.3. Работодатель представляет дополнительный оплачиваемый отпуск 1 сентября (другое число начала учебного года) матери (отцу) первоклассника.

РАЗДЕЛ 11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Контроль выполнения договора осуществляется сторонами договора, их представителями по подготовке и проверке хода выполнения данного договора, соответствующими органами по труду.

Ни одна из сторон не может в течение установленного срока прекратить действие договора в одностороннем порядке.

11.2. Стороны обязуются:

– осуществлять проверку хода выполнения настоящего договора по итогам года и информировать работников о результатах проверок на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие договор;

– взаимно предоставлять необходимую информацию при осуществлении контроля выполнения договора.

11.3. Представитель трудового коллектива, подписавший договор, для контроля его выполнения проводит проверки своими силами, силами трудового коллектива, запрашивает у администрации информацию о ходе и итогах выполнения договора и бесплатно получает ее.

11.4. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля выполнения договора, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 54 ТК РФ).

11.5. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст. 55 ТК РФ).

11.6. Для разработки плана мероприятий по реализации положений настоящего договора в СШ создается комиссия.

Комиссия осуществляет контроль реализации плана мероприятий по выполнению договора и его положений и отчитывается о результатах контроля на общем собрании работников 2 раза в год (апрель, октябрь).

11.7. Комиссия рассматривает в 10-дневный срок все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

РАЗДЕЛ 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем СШ.

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

В случае реорганизации сторон договора их права и обязанности по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений в настоящий договор.

При смене формы собственности СШ договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового договора или продлении действия прежнего на срок до одного года. При ликвидации СШ договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, и оформляются в письменном виде (ст. 44 ТК РФ).

12.3. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. (40 ТК РФ).

Не урегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

12.4. Переговоры по заключению нового договора начинаются за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.5. Неотъемлемой частью договора являются Приложения к нему.

12.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего договора направить его в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания договора довести его содержание до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним до их приема на работу.

12.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор и приложения к нему приняты на общем собрании трудового коллектива «28» декабря 2020 года, протокол № 2.

Работодатель,
директор МБУ СШ г. Слободского:

От трудового коллектива
МБУ СШ г. Слободского:

Е.А. Смыков

А.А. Пылаев

«28» декабря 2020 года

«28» декабря 2020 года

В случае реорганизации сторон договора их права и обязанности по настоящему договору переходят к их правопреемникам и сохраняются до заключения нового договора или внесения изменений в настоящий договор.

При смене формы собственности СШ договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. В этот период стороны вправе начать переговоры о заключении нового договора или продлении действия прежнего на срок до одного года. При ликвидации СШ договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

12.2. Стороны пришли к соглашению, что изменения и дополнения договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, и оформляются в письменном виде (ст. 44 ТК РФ).

12.3. При не достижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать договор в согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. (40 ТК РФ).

Не урегулированные разногласия становятся предметом дальнейших коллективных переговоров или разрешаются в соответствии с ТК РФ иными федеральными законами.

12.4. Переговоры по заключению нового договора начинаются за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.5. Неотъемлемой частью договора являются Приложения к нему.

12.6. Работодатель (его представители) обязуются в течение 7 дней с момента подписания настоящего договора направить его в соответствующий местный орган по труду для его уведомительной регистрации, а также обязуется в течение 7 дней после подписания договора довести его содержание до всех работников, знакомить вновь поступающих работников с ним до их приема на работу.

12.7. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет неограниченное число раз (ст. 43 ТК РФ).

Коллективный договор и приложения к нему приняты на общем собрании трудового коллектива «28» декабря 2020 года, протокол № 2.

Работодатель,
директор МБУ СШ г. Слободского:

Е.А. Смыков

«28» декабря 2020 года

От трудового коллектива
МБУ СШ г. Слободского:

А.А. Пылаев

«28» декабря 2020 года

Утверждены приказом директора
МБУ СШ г. Слободского
от 10.02.2021 г № 13

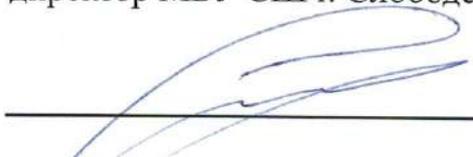
ИЗМЕНЕНИЯ И ДОПОЛНЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МЕЖДУ АДМИНИСТРАЦИЕЙ И ТРУДОВЫМ КОЛЛЕКТИВОМ
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»
ГОРОДА СЛОБОДСКОГО НА 2021-2023 ГОДЫ

Принятого на собрании трудового коллектива МБУ СШ
г. Слободского протоколом от «28» декабря 2020 года № 2

Внести в Коллективного договор (далее-Договор) следующие изменения:

- 1) Пункт 1.11. Договора изложить в следующей редакции:
«1.11. Настоящий договор вступает в силу с 01 января 2021 года и действует по 31 декабря 2023 года;
- 2) Из абзаца второго пункта 3.2. Договора исключить фразу «инструктаж по технике безопасности»
- 3) Абзац 4 пункта 3.16 Договора изложить в следующей редакции:
«3.16.
- сотрудники предпенсионного возраста (граждане в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно)»
- 4) Из абзаца десятого пункта 8.2. Договора исключить фразу «... по технике безопасности».

Работодатель,
директор МБУ СШ г. Слободского:


Е.А. Смыков
«10» февраля 2021 года

От трудового коллектива МБУ СШ
г. Слободского:


А.А. Пылаев
«10» февраля 2021 года