

Принят на общем собрании работников муниципального
бюджетного учреждения дополнительного образования
«Спортивная школа» г.Грайворона
Протокол № 14 от 22 сентября 2023 г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная школа»
г.Грайворона
с 2023 года по 2026 год

От Работодателя:
директор МБУ ДО «Спортивная
школа» г.Грайворона


И.А. Лыжов
«25» сентября 2023 г.


От Работников:
Председатель первичной
профсоюзной организации МБУ ДО
«Спортивная школа» г.Грайворона

 Е.О. Труш
«25» сентября 2023 г.



Уведомительная регистрация проведена
министерством социальной защиты населения
и труда Белгородской области
«25» сентября 2023 года
Регистрационный номер: 19/25/23100
Условия, ухудшающие положение
работников не выявлены
 N.A. Vashilova E.B.

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом РФ «О физической культуре и спорте», иными законодательными и нормативными правовыми актами и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками МБУ ДО «СШ» г.Грайворона (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителя на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: МБУ ДО «СШ» г.Грайворона в лице директора Лыжова Ивана Александровича (далее - Работодатель), с одной стороны, и работники Учреждения в лице представителя – председателя первичной профсоюзной организации (далее – Профсоюз) Труш Екатерины Олеговны, с другой стороны.

1.3. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

1.4. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения Работников в течение 2-х дней после его подписания.

1.5. Профсоюз обязуется разъяснять Работникам положения Договора, содействовать его реализации.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с Руководителем Учреждения, смены председателя профкома первичной профсоюзной организации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода права собственности.

1.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего Договора не может приводить к снижению достигнутого уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами в установленном законом порядке.

1.14. Коллективный договор заключен на срок 3 года и вступает в силу с «01» октября 2023 года и действует до «30» сентября 2026 года.

1.15. Стороны также вправе продлить срок действия Договора на срок не более трех лет, подписав соответствующий протокол.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых Работодатель принимает решение об участии представительного органа Работников – членов трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда и материальном стимулировании Работников Учреждения;
- другие локальные нормативные акты Учреждения, регулирующие трудовые отношения;
- Трудовой кодекс РФ.

1.17. Стороны определяют следующие формы участия работников в управлении Учреждением (часть 1 статьи 53 ТК РФ):

- по согласованию с Профсоюзом;
- 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 иными вопросами, предусмотренным в настоящем Договоре;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Договора.

2. Прием и увольнение работников

2.1. Работодатель соблюдает предусмотренный Трудовым кодексом РФ порядок приема и увольнения Работников.

2.2. Трудовой договор о приеме на работу заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный договор заключается только на временную или сезонную работу.

2.4. При приеме на работу возможно установление испытательного срока (ст.70 ТК РФ) по соглашению сторон для того, чтобы проверить профессиональные способности Работника. В случае, когда Работник отказывается от испытательного срока, а Работодатель настаивает на этом условии, то Трудовой договор не может быть заключен. Условие об испытательном сроке должно быть отражено и в самом Трудовом договоре, и в приказе о приеме на работу. Если Работник устно предупрежден об установлении испытательного срока, а в Трудовом договоре это не нашло отражения, то считается, что Работник принят на работу без испытательного срока. Максимальный срок испытания: для заместителя директора, главного бухгалтера – 6 месяцев, для всех остальных Работников – до 3 месяцев.

Испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, определенных ст. 70 ТК РФ.

Испытательный срок не устанавливается при переводе на другую работу, в том числе на более высокую должность.

2.5. При заключении Трудового договора Работодатель знакомит Работника под личную подпись со следующими документами:

- должностной инструкцией;
- уставом Учреждения;
- коллективным договором;
- правилами внутреннего трудового распорядка;
- положением об оплате труда и материальному стимулированию работников Учреждения.
- этическим кодексом тренера-преподавателя (при приеме на должность тренера-преподавателя).

2.6. После заключения Трудового договора Работодатель знакомит Работника под личную подпись со следующими документами:

- приказом о приеме на работу;
- инструкцией по охране труда и технике безопасности;
- положением о защите персональных данных;
- другими локальными актами Учреждения, непосредственно связанными с трудовой деятельностью Работника.

2.7. Перевод Работников осуществляется в порядке, предусмотренном статьями 72-73 ТК РФ.

2.8. Изменение определенных сторонами условий Трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, предусмотрено статьей 74 ТК РФ.

2.9. Прекращение Трудового договора имеет место только по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

2.10. Спортсмен-инструктор, тренер-преподаватель имеют право расторгнуть трудовой договор по инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом Работодателя в письменной форме не позднее, чем за месяц, за исключением случаев, когда Трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

2.11. В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

2.13. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных настоящей статьей.

2.14. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности). Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (в том числе дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

2.15. Работодатель в период приостановления действия трудового договора вправе выплачивать работнику материальную помощь.

Период приостановления действия трудового договора в соответствии с настоящей статьей засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Приказ о возобновлении трудового договора, приостановленного в связи с мобилизацией Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня. При отсутствии оснований для прекращения срочного трудового договора, предусмотренных частью одиннадцатой настоящей статьи, срочный трудовой договор возобновляется на период, равный остатку срока действия данного трудового договора, исчисляемого на день приостановления его действия.

2.16. Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии с настоящей статьей действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок в соответствии с частью первой и абзацами

третьим, пятым, девятым - одиннадцатым части второй статьи 59 настоящего Кодекса.

2.17. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации и аттестация Работников

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки Работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд.

3.2. Работодатель содействует повышению профессиональной квалификации Работников Учреждения и их переподготовке. Работодатель сохраняет за Работником место работы (должность) и среднюю заработную плату по месту работы при повышении квалификации Работника с отрывом от работы.

3.3. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в Учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173-176 ТК РФ.

3.4. Работодатель осуществляет подготовку Работников и дополнительное профессиональное образование Работников со следующей периодичностью: для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки, - не реже, чем один раз в четыре года, для руководителя,

заместителей руководителя и иных специалистов – не реже, чем один раз в пять лет. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации Работников и их обучение могут проводиться как на базе самого Учреждения, так и в образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

3.5. Работодатель вправе проводить аттестацию инструктора-методиста, тренера-преподавателя с целью установления соответствия их занимаемой должности и аттестацию на вторую квалификационную категорию. Аттестация тренеров-преподавателей и иных специалистов в области физической культуры и спорта проводится с учетом Порядка присвоения квалификационных категорий и квалификационных требований к присвоению квалификационных категорий тренеров-преподавателей и иных специалистов области физической культуры и спорта (приказ Минспорта России от 12.03.2020 № 224/приказ Минспорта России от 19.12.2019 №1076) и Положением об аттестации Работников Учреждения на соответствие занимаемой должности и установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым ко второй квалификационной категории.

3.6. В состав аттестационной комиссии при проведении аттестации Работников Работодатель включает представителя профсоюза.

4. Высвобождение Работников и содействие их трудоустройству

4.1. Работодатель уведомляет Профсоюз 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 (ст. 82 ТК РФ).

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. Информировать орган службы занятости о размерах и сроках предстоящего высвобождения Работников в срок не менее чем за три месяца.

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе Работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст. 81 ТК РФ) производить по согласованию (с предварительного согласия) с Профсоюзом (ст.82 ТК РФ).

4.3. Преимущественным правом оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также:

- лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- лица, проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери/отцы, воспитывающие детей до 14 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- работники, награжденные государственными наградами в связи с деятельностью в области спорта и физической культуры;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.4. Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансий по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

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

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

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Работникам гарантируется применение систем нормирования труда, определяемых Работодателем с учетом мнения Профсоюза или установленных Договором (ст. 159 ТК РФ). Организация нормирования труда Работников регламентируется в соответствии со статьями 160-163 ТК РФ и иными нормативными правовыми актами, в соответствии с которыми определяется порядок нормирования труда.

5.2. Рабочее время Работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1), расписанием занятий, графиком работы, утвержденным Работодателем с учетом мнения Профсоюза, а также условиями Трудового договора, должностными инструкциями Работников.

5.3. Нормальная продолжительность рабочего времени для Работников не может превышать 40 часов в неделю. В течение рабочего времени (дня) Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не более двух часов и не менее тридцати минут, которые в рабочее время не включаются (ст. 108 ТК РФ).

5.4. Продолжительность рабочего времени для лиц, проходящих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю.

5.5. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается норма часов учебной (учебно-тренировочной) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы.

За учебную (учебно-тренировочную) работу, выполняемую педагогическим работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы либо ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится из установленного размера ставки заработной платы пропорционально фактически определенному объему учебной (учебно-тренировочной) работы.

Норма часов учебной (учебно-тренировочной) работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

За учебно-тренировочный процесс, выполняемый работником с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата труда производится пропорционально фактически выполненному

объему выполненной работы.

Объем учебно-тренировочной нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного (спортивного) года и устанавливается распорядительным актом организации и трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору).

5.6. В рабочее время тренера-преподавателя (включая старшего) включается учебная (учебно-тренировочная) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности Работников определяются Трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к Трудовым договорам) и должностными инструкциями. За тренерскую работу, выполняемую Работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится дополнительная оплата. За тренерскую работу, выполняемую Работником с его письменного согласия, ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактическому объему выполненной тренерской работы.

5.7. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

5.7.1. По соглашению между Работником и Работодателем;

5.7.2. По просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, ухаживающего за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. Рабочее время тренеров-преподавателей определяется расписанием занятий и обязанностями, возлагаемыми на них Правилами внутреннего трудового распорядка работников Учреждения, должностной инструкцией, годовым планом-графиком. Расписание занятий составляется в соответствии с Федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

5.9. Тренерская работа для директора, заместителей директора устанавливается в соответствии с трудовым законодательством.

5.10. Работодатель обязуется организовать точный учет явки на работу и ухода с работы сотрудников.

5.11. Для всех работников МБУ ДО «СШ» г.Грайворона» установлена следующая продолжительность рабочей недели – 40 часов в неделю (пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями) – субботой и воскресеньем.

5.12. Режим работы для отдельных категорий работников устанавливается на основании:

- скользящего графика работы – уборщиков служебных помещений.

Для данной категории Работников в соответствии с Положением о суммированном учете рабочего времени применяется суммированный учет рабочего времени с учетным периодом 1 год.

5.13. Замещение временно отсутствующих Работников компенсируется в виде дополнительной оплаты.

5.14. Привлечение Работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ с их письменного согласия и по письменному распоряжению Работодателя.

5.15. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Привлечение Работников Учреждения к выполнению работ, на предусмотренных Уставом Учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя с письменного согласия Работника.

5.16. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения Представительного органа трудового коллектива, не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

5.18. Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных статьями 124, 125 ТК РФ.

5.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по письменному заявлению Работника (с обязательным указанием причины переноса), поступившему не позднее одного месяца до начала планируемой измененной даты отпуска. Однако Работодатель вправе отказать Работнику в удовлетворении такого заявления, если перенос отпуска Работника может неблагоприятно сказаться на общем ходе работы Учреждения.

5.20. Работникам Учреждения предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

5.21. Тренерам-преподавателям, спортсменам-инструкторам, инструкторам-методистам, заместителям директора, директору в соответствии с Постановлением Правительства РФ от 14.05.2015 г. № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», устанавливается основной оплачиваемый отпуск общей продолжительностью 42 календарных дня, предоставляемый по окончании спортивного сезона.

5.22. Право на использование оплачиваемого отпуска за первый год работы возникает у Работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. До истечения шести месяцев оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику в соответствии со статьей 122 ТК РФ.

5.23. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск и дополнительный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней. Отзыв Работника из отпуска допускается с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору Работника в удобное для него время в течение текущего рабочего или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Часть ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению Работника может быть заменена денежной компенсацией при наличии денежных средств в Учреждении.

5.24. Работодатель по заявлению Работника предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы Работника – 3 дня;
- на похороны близких родственников – 3 дня.

5.25. В соответствии со статьей 262 ТК РФ Работодатель предоставляет родителю (опекуну, попечителю) для ухода за ребенком-инвалидом и инвалидом с детства до достижения им возраста 18 лет по его письменному заявлению четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Дополнительные выходные, не использованные в данном месяце, не могут быть перенесены на другой месяц. Эти дни не могут суммироваться за несколько месяцев и прибавляться к отпуску. Указанные дни оплачиваются за счет средств фонда социального страхования. Работающий родитель представляет справку органов социальной защиты населения об инвалидности ребенка с указанием, что ребенок не содержится в специализированном детском учреждении (принадлежащем любому ведомству) на полном государственном обеспечении, Работающий родитель предоставляет также справку с места работы другого родителя о том, что на момент обращения дополнительные

оплачиваемые выходные дни в этом же календарном месяце им не использованы или использованы частично. В таком же порядке четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня предоставляется одиноким матерям.

5.26. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

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

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

В стаж работы, который дает право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включается время предоставляемых Работнику отпусков без сохранения заработной платы. Однако оно не должно превышать 14 календарных дней в течение рабочего года (абз.6 ч.1 ст. 121 ТК РФ). Если общий срок отпусков без сохранения заработной платы в течение рабочего года составит более упомянутых двух недель, то при расчете стажа, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, календарные дни, начиная с 15-го дня, не учитываются. При этом дата окончания рабочего года смещается на число дней, исключенных из указанного стажа.

5.27. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного работодателя.

5.28. На основании ст.123 Федерального закона №181-ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в РФ», инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

6. Оплата труда Работников

6.1. Форма и система оплаты труда, порядок премирования определяется на основании Положения об оплате труда и материальном стимулировании работников, не противоречащем положениям Трудового Кодекса РФ.

6.2. Ежегодно директор Учреждения утверждает штатное расписание и тарификационные списки Работников согласно действующим нормативным документам по состоянию на 1 сентября и 1 января.

6.3. Базовые должностные оклады Работников устанавливаются в зависимости от образования и квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

К базовому должностному окладу могут устанавливаться повышающие коэффициенты:

- коэффициент квалификации согласно Положению об оплате труда и материальном стимулировании Работников Учреждения.

Минимальный размер заработной платы работников учреждения за полный месяц работы не может быть менее минимального размера оплаты труда, установленного законодательством Российской Федерации.

6.4. Размеры базовых должностных окладов подлежат индексации в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Белгородской области.

6.5. Выплата заработной платы в соответствии со статьей 136 ТК РФ производится не реже двух раз в месяц:

- за первую половину месяца – 25 числа каждого месяца;

- за вторую половину месяца (окончательный расчет) – 10 числа каждого месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим днем, выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.6. Месячная заработная плата Работников Учреждения выплачивается за выполнение ими функциональных обязанностей (работ), предусмотренных трудовым договором, и состоит из базового должностного оклада по занимаемой должности, гарантированных надбавок, доплат, а также выплат компенсационного и стимулирующего характера. Вышеуказанные выплаты и доплаты назначаются приказом руководителя в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения.

6.7. Стимулирующая часть фонда оплаты труда Учреждения направлена на усиление материальной заинтересованности Работников в своевременном и качественном исполнении своих должностных обязанностей, соблюдении трудовой дисциплины, локальных актов Учреждения, повышении качества учебно-тренировочного процесса и достижении высоких спортивных

результатов, а также творческой активности, инициативности и индивидуальных результатов труда.

6.8. Объем тренерской нагрузки Работников устанавливается ежегодно на начало учебно-тренировочного (спортивного) сезона приказом директора.

6.9. При расчете должностных окладов по должностям тренера-преподавателя применяется подушевой метод.

6.10. Должностной оклад тренеру-преподавателю рассчитывается в соответствии с установленной тренировочной нагрузкой исходя из расчетных нормативов за подготовку одного занимающегося в процентах от базового должностного оклада с учетом повышающих коэффициентов.

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

6.12. Оплата труда Работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

6.13. За работу в ночное время Работникам Учреждения производится компенсационная выплата за каждый час работы в размере 35% от часовой ставки (базового должностного оклада). Ночным считается время с 22 часов вечера до 06 часов утра.

6.14. В целях поощрения за выполненную работу сотрудников Учреждения могут быть установлены премии за счет симулирующего фонда и средств, полученных от приносящей доход деятельности.

Виды и порядок выплаты премий устанавливаются Положением об оплате труда Работников Учреждения.

6.15. На основании письменного заявления работника и по решению работодателя за счет экономии по фонду оплаты труда организации также может оказываться материальная помощь по следующим основаниям:

а) в случае смерти супруга, супруги, детей, родителей, работника при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство, копии которых прилагаются к заявлению – в размере не более трех базовых должностных окладов. В случае смерти работника материальная помощь может выплачиваться одному из членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители) на основании письменного заявления при предъявлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих принадлежность к членам семьи работника;

б) в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара или стихийного бедствия на основании письменного заявления работника при предъявлении подтверждающих документов уполномоченных органов, копии которых прилагаются к заявлению – в размере не более двух базовых должностных окладов;

в) в случае необходимости лечения, дорогостоящей операции, восстановления здоровья в связи с полученным увечьем, заболеванием, перенесенной аварией, травмой или несчастным случаем на основании письменного заявления работника при предоставлении медицинского заключения – в размере не более двух базовых должностных окладов;

г) в случае рождения ребенка у работника, регистрации брака работника при предъявлении свидетельства о рождении или свидетельства о браке соответственно, копии которых прилагаются к заявлению – в размере не более двух должностных окладов;

д) к основному ежегодному оплачиваемому отпуску – один раз в календарный год в размере не более двух должностных окладов.

6.16. Для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых Учреждением услуг, Учреждение может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

6.17. Базовая часть заработной платы Работников Учреждения не может быть ниже установленных Правительством Белгородской области базовых окладов (базовых должностных окладов) Работников.

6.18. При начислении отпускных, в расчет среднего заработка входят все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат.

6.19. На основании статьи 136 ТК РФ заработная плата выплачивается работнику в месте выполнения им работы, либо перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях, определенных коллективным договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

7. Социальные гарантии Работникам

7.1. Ежегодно, по окончании финансового года, информировать Работников о расходовании бюджетных средств за прошедший год и о бюджетном финансировании на предстоящий финансовый год, а также об использовании средств, направляемых на социальные нужды работников.

7.2. Ежегодно, не позднее 1 декабря текущего года, обсуждать на общем собрании трудового коллектива принципы расходования внебюджетных средств на предстоящий год, с учетом расходов на социальные нужды Работников.

7.3. Работодатель обязуется осуществлять контроль за правильностью индивидуального учета в системе государственного пенсионного страхования.

7.4. При прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, Работники имеют право на освобождение от работы с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ):

- на один рабочий день один раз в три года;

- Работниками, достигшими сорока лет, на один день раз в год;

- Работниками, не достигшими 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, на два рабочих дня один раз в год.

7.5. Работникам предоставляются государственные гарантии, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом №76-ФЗ от 27 мая 1998 года, Федеральным законом №1244-1 от 15 мая 1991 года.

8. Охрана труда Работников

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечить охрану здоровья и безопасные условия труда, тренировочного процесса в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативно-правовыми актами РФ по охране труда. Организовывать постоянный контроль над их соблюдением.

8.1.2. Для выполнения обязательств настоящего раздела Договора ежегодно предусматривать необходимые средства в смете расходов Работодателя и обеспечить их расходование.

8.1.3. Обеспечить соблюдение режима труда и отдыха, установленного трудовым законодательством и Правилами внутреннего трудового распорядка.

8.1.4. При приеме на работу и изменении условий труда своевременно информировать Работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о

полагающихся им средствах индивидуальной защиты, о льготах и компенсациях для Работников, работающих во вредных и опасных условиях труда.

8.1.5. Для всех Работников (в т.ч. вновь поступающих на работу) и занимающихся в соответствии с трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами РФ по охране труда и локальными нормативными актами Работодателя:

- своевременно проводить все виды инструктажа по охране труда, организовать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучать мерам пожарной безопасности и электробезопасности;
- проводить в определенных случаях, предусмотренных нормативными актами РФ, стажировку на рабочем месте, проверку знаний по охране труда, пожарной и электробезопасности и периодическую переподготовку руководителей и специалистов;
- не допускать к работе лиц, не прошедших инструктаж, обучение, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, пожарной и электробезопасности

8.1.6. Организовывать проведение в Учреждении специальной оценки условий труда, разработать план-график проведения специальной оценки условий труда в Учреждении и обеспечить его поэтапное выполнение.

8.1.7. Вести учет Работников, занятых на работах с вредными, тяжелыми и опасными условиями труда на основании результатов специальной оценки условий труда, предоставлять таким Работникам льготы и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством и другими нормативными правовыми актами РФ по охране труда.

8.1.8. Организовать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров в случаях, предусмотренных ТК РФ.

8.1.9. В соответствии с установленными нормами обеспечить сертификационными средствами индивидуальной и коллективной защиты, спецодеждой и спец обувью, смывающими и обезвреживающими средствами Работников для защиты от загрязнений и контролировать правильное их применение.

8.1.10. С учетом финансово-экономического положения Работодатель устанавливать льготы и преимущества для работников, обеспечивать условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами и иными нормативными актами РФ.

8.1.11. Обеспечить проведение контроля над содержанием и техническим состоянием зданий, сооружений, санитарно-бытовых помещений, а также безопасной эксплуатацией оборудования и механизмов. Обеспечить на каждом

рабочем месте необходимый температурный режим, освещенность и вентиляцию в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами и правилами по охране труда, а также противопожарную, электробезопасность и экологическую безопасность.

8.1.12. Беспрепятственно допускать уполномоченного представителя трудового коллектива для проведения проверок соблюдения законодательства РФ по охране труда, условий и охраны труда на рабочих местах в Учреждении, для расследования несчастных случаев в Учреждении и во время тренировочного процесса, а также случаев профессиональных заболеваний.

8.1.13. Привлекать уполномоченного представителя трудового коллектива к участию в работе комиссий по приемке в эксплуатацию вновь построенных или реконструированных объектов спортивного и производственного назначения помещений, установок и оборудования.

8.1.14. Обеспечить наличие медицинских аптек в Учреждении.

8.1.15. Обеспечить безопасные подходы к зданию Учреждения, а также в зимнее время своевременную очистку от снега и льда территории и крыши зданий Учреждения.

8.1.16. Осуществлять контроль и организацию профилактической работы по соблюдению Работниками требований законодательства РФ о запрете курения.

8.1.17. Организовывать периодическое обучение уполномоченных по охране труда, членов комиссий по охране труда.

8.2. Представительный орган трудового коллектива обязуется:

8.2.1. Участвовать в комиссиях по специальной оценке условий труда:

8.2.2. Заслушивать на заседаниях трудового коллектива результаты контрольных мероприятий на предмет обеспечения Работодателем здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах, а также соблюдения правил и норм по охране труда, пожарной, электробезопасности и экологической безопасности.

8.2.3. Участвовать в комиссии по ежегодной проверке безопасности и готовности к началу тренировочного сезона.

8.2.4. Участвовать в расследовании случаев травматизма и профессиональных заболеваний у Работников, в разработке и контроле выполнения мероприятий по снижению уровня травматизма и профессиональных заболеваний.

8.3. Работники обязуются:

8.3.1. Соблюдать требования охраны труда в соответствии с законодательством РФ.

8.3.2. Своевременно информировать Работодателя о нарушениях безопасных условий труда и противопожарного режима.

9. Гарантии профсоюзной деятельности

9.1. Работодатель обязуется:

- производить через бухгалтерию учреждения удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет Профсоюза в день выдачи заработной платы при наличии письменного заявления работника;
- разрешить обучение председателя Профсоюза по вопросам профсоюзной деятельности, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение 3 дней в году;
- освобождать от работы председателя и членов профсоюза для участия в качестве делегатов съездов Профсоюзов, конференций, а также для участия в работе выборных органов, при этом за работником сохраняется заработная плата, предусмотренная тарификацией;
- предоставлять Профсоюзу информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения;
- включать членов профсоюза в состав аттестационной комиссии по аттестации, Управляющего совета учреждения, комиссий по оценке условий труда, по социальному страхованию;
- предоставлять Профсоюзу безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

9.2. С учётом мотивированного мнения Профсоюза работодатель обязуется:

- производить увольнение по инициативе Работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 или пунктом 5 части первой ст.81 ТК РФ;
- производить привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных ст.113 ТК РФ;
- определять очерёдность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков и дополнительных оплачиваемых отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- утверждать правила внутреннего трудового распорядка работников учреждения (ст. 190 ТК РФ);
- применять дисциплинарное взыскание и снимать его до истечения года со дня применения (статьи 193 и 194 ТК РФ);
- согласовывать установление заработной платы (ст.135 ТК РФ) и применение систем нормирования труда (ст.159 ТК РФ);
- создавать комиссии по охране труда (ст.218 ТК РФ);

- определять формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ).

9.3. Не допускать ограничение гарантированных законом социально- трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иную форму воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

9.4. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст.370 ТК РФ).

10. Срок действия и формы контроля за выполнением Коллективного договора

10.1. Срок действия договора три года с «01» октября 2023 года и действует до «30» сентября 2026 года.

10.2. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.3. Продление Договора возможно по решению сторон и оформляется дополнительным соглашением к настоящему договору.

10.4. О нежелании продлевать действие настоящего договора сторона обязана уведомить другую сторону за один месяц до окончания срока действия договора.

10.5. Ни одна из сторон не может в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств в период установленного срока, за исключением наступления обстоятельств форс-мажора.

10.6. Все разногласия принимаются и рассматриваются в недельный срок сторонами договора в порядке, определенном ТК РФ.

10.7. Любая из сторон, подписавших Коллективный договор, может вносить предложения об изменениях и дополнениях в порядке, определенном ТК РФ, если они не ухудшают и не создают препятствий для выполнения принятых обязательств.

10.8. Решения о внесении изменений и дополнений в Коллективный договор принимается на общем собрании работников Учреждения.

10.9. В случае невыполнения данного Коллективного договора, за уклонение от участия в переговорах, стороны несут административную ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.10. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляется сторонами самостоятельно. Об итогах отчитываются на общем собрании работников Учреждения один раз в год.

10.11. Приложения к Коллективному договору являются его составной частью.

10.12. Коллективный договор составляется в трех экземплярах, имеющих равную юридическую силу, один экземпляр для администрации Учреждения, второй экземпляр хранится в первичной профсоюзной организации, третий передается в отдел предпринимательства и труда управления экономического развития администрации Грайворонского городского округа.