

Директор
МБУ ДО «СШ «Спарта»

«05» апреля 2023 г.



Председатель
Совета трудового коллектива
МБУ ДО «СШ «Спарта»

 Н.В. Першина

«05» апреля 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Спарта»

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
Протокол №1 «31» марта 2023 г.

Дата вступление в действие: 05.04.2023 г.
Срок действия: с 05.04.2023 г. по 04.04.2026 г.

г. Барнаул
2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
ЗАРЕГИСТРИРОВАН В КГКУ
УСЭН ПО ГОРОДУ БАРНАУЛУ
№ 98/23 ОТ «05» «04» 2023



Настоящий коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации за №197-ФЗ от 30.12.2001 г. (далее ТК РФ) в целях обеспечения согласования интересов работников и работодателя, в лице их представителей, по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Договор разработан на основе Конституции Российской Федерации от 12.12.1993 г.; ТК РФ; Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» за №273-ФЗ от 29.12.2012 г., Федерального закона «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» за №329-ФЗ от 04.12.2007 г. иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Спарта» (МБУ ДО «СШ «Спарта»).

Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников МБУ ДО «СШ «Спарта» (далее - учреждение) и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

Сторонами коллективного договора являются:

- ✓ работники учреждения, в лице их представителя, действующего на основании Протокола №1 от 31.03.2023 г. – Першина Наталья Викторовна;
 - ✓ работодатель в лице его представителя – директора, действующего на основании Устава – Вялых Владимир Александрович.
- 1.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.
 - 1.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 календарных дней после его подписания.

Председатель совета трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

- 1.3. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения (слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования, в течение всего срока реорганизации), расторжения трудового договора с работодателем.

- 1.4. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.
- 1.5. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договорённости и в порядке, установленном ТК РФ (ст.37, 44 ТК РФ).
- 1.6. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.
- 1.7. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.
- 1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.
- 1.9. Настоящий договор вступает в силу с 05.04.2023 года и действует три года.
- 1.10. Работодатель согласовывает с советом трудового коллектива и принимает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, в пределах своей компетенции в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, и Договором.

Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором. Не подлежат применению нормы локальных нормативных актов, которые ухудшают положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, а также локальные нормативные акты, которые приняты без согласования с советом трудового коллектива.

- 1.11. Перечень локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принятие которые работодатель согласовывает с советом трудового коллектива:
 - ✓ правила внутреннего трудового распорядка;
 - ✓ положение о дополнительных отпусках;
 - ✓ положение об оплате труда работников МБУ ДО «СШ «Спарта»;
 - ✓ соглашение по охране труда и др.
- 1.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением, непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:
 - ✓ учет мнения (по согласованию) общего собрания работников учреждения;
 - ✓ консультации с директором по вопросам принятия локальных нормативных актов;
 - ✓ получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по

вопросам, предусмотренным ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- ✓ обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- ✓ участие в разработке и принятии коллективного договора.

- 1.13. Работодатель признаёт совет трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива.
- 1.14. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более 3 лет.
- 1.15. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- 2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут содержать условий, ограничивающих права, снижающих уровень или ухудшающих положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Если такие условия включены в трудовой договор, то они не подлежат применению.
- 2.2. Работодатель заключает трудовой договор с работниками в письменной форме в 2-х экземплярах, (один хранится у работника, другой остаётся у работодателя (ст.67 ТК РФ), каждый из которых подписывается директором и работником.
- 2.3. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных законодательством РФ. По соглашению сторон трудового договора срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения в соответствии со (ст.59 ТК РФ).
- 2.4. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок.
- 2.5. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Приказ работодателя объявляется в трехдневный срок со дня начала работы (ст.68 ТК РФ).
- 2.6. Для лиц, принимаемых на должности по осуществлению технического обеспечения деятельности учреждения, работников бухгалтерии по соглашению сторон трудового договора может устанавливаться испытательный срок, не превышающий трех месяцев, а для директора и главного бухгалтера - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. Условие об испытании отражается в трудовом договоре.

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности Работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

- 2.7. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора.

Работодатель не вправе требовать от Работников выполнение работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

- 2.8. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные (ст. 57 ТК РФ), в том числе объем нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы, компенсации и др.

- 2.9. Объем нагрузки работникам устанавливается работодателем, исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрам, других конкретных условий в учреждении по согласованию с советом трудового коллектива.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ).

- 2.10. Уменьшение или увеличение нагрузки в течение учебного года возможны только: по взаимному согласию сторон, по инициативе работодателя в случаях:

- 2.10.1. Уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- 2.10.2. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу на срок до одного года, а в случае когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным (ст. 72.2 ТК РФ);

- 2.10.3. Восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту нагрузку;

- 2.10.4. Возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребёнком до достижения им возраста 3-х лет, или после окончания этого отпуска.

В подпунктах 2.10.3. и 2.10.4. для изменения нагрузки по инициативе работодателя учреждения согласие работника не требуется, но работодатель обязан предупредить работника, выполнявшего эту работу, в письменной форме не позднее, чем за 3 дня (ст. 60.2 ТК РФ).

- 2.11. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (ст.74 ТК РФ).

В течение спортивного года изменение существенных условий трудового договора допускается только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья (ст.74 ТК РФ).

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с п.7 части первой ст.77 ТК РФ.

- 2.12. Работодатель обязан при заключении Трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными инструкциями.

- 2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ (ст. 77 ТК РФ).

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы Работника, за исключением случаев, когда Работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

- 2.14. Работодатель может отстранить работника от выполнения его обязанностей в случаях, предусмотренных ст.76 ТК РФ.

- 2.15. Работник обязан приступить к работе со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то работник должен приступить к работе на следующий день после вступления договора в силу. Если работник не приступил к работе в день, указанный выше, то работодатель учреждения имеет право аннулировать трудовой договор.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕДОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ.

Стороны пришли к соглашению в том, что:

- 3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

Работодатель по согласованию с советом трудового коллектива:

- 3.2. Определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

Работодатель обязуется:

- 3.3. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников;
- 3.4. Повышать квалификацию тренеров-преподавателей не реже, чем один раз в два года;
- 3.5. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ);
- 3.6. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-177 ТК РФ;
- 3.7. Организовывать проведение аттестации на квалификационные категории тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов в соответствии с нормами действующего законодательства и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие категории, оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссии, в соответствие с Положением об аттестации МБУ ДО «СШ «Спарта».

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ.

Работодатель обязуется:

- 4.1. В соответствии со ст. 82 ТК РФ уведомлять совет трудового коллектива в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.180 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

Стороны договорились, что:

- 4.2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179, 261 (часть 4) ТК РФ, имеют также: проработавшие в учреждении свыше 5 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; работникам, супруг(а)

которого уже является безработным(ой); награжденные государственными наградами в связи с учебной деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее 1 года; председатель первичной организации, члены совета трудового коллектива.

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

- 4.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности или штата;
- 4.4. При увольнении работников, являющихся членами совета трудового коллектива по основаниям, предусмотренным п.1,2,3,5 ст. 81 ТК РФ (ликвидация учреждения, сокращение численности или штата работников организации, несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) производится с учетом мотивированного мнения совета трудового коллектива в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

5. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 5.1. Рабочее время работников определяется Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, графиком работы, учебным расписанием (ст. 91 ТК РФ);
- 5.2. Для административно-управленческого и прочего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- ✓ для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;
- ✓ для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;
- ✓ для работников, являющимися инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю.

- 5.3. В соответствие со ст.101 ТК РФ (ненормированный рабочий день) отдельные работники: директор, заместитель директора по спортивной работе,

заместитель директора по методической работе, главный бухгалтер, бухгалтер, врач, инструктор-методист могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности времени;

5.4. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей устанавливается с учетом норм часов учебной работы, выполнения дополнительных обязанностей, возложенными на них правилами внутреннего трудового распорядка, Уставом, расписанием тренировочных занятий и календарем спортивно-массовых мероприятий.

5.5. Работник имеет право заключать трудовой договор о выполнении в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы в учреждении (внутреннее совместительство) и (или) у другого работодателя в другом учреждении (организации) (ст. 60.1 ТК РФ)

5.6. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать 4 часа в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день. В течение одного месяца продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующей категории работников (ст. 284 ТК РФ).

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

- ✓ по соглашению между работником и работодателем;
- ✓ по просьбе беременной женщины, одного из родителей (законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет, а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением (ст.93 ТК РФ).

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 и с учетом условий работы.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для Работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска (далее – ежегодный отпуск), исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.8. Для обеспечения условий, позволяющих сочетать работу с материнством (отцовством, опекуном, попечительством), Работодатель принимает на себя обязательство предоставлять по письменному заявлению Работника, имеющего ребенка в возрасте до восьми лет, один дополнительный выходной день с сохранением заработной платы в месяц.

5.9. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни

Работников, имеющих детей в возрасте до 8 лет, детей-инвалидов, а также Работников, осуществляющих уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, допускается только с их письменного согласия. При этом указанные категории Работников должны быть ознакомлены в письменной форме со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

5.10. Работодатель может устанавливать индивидуальные режимы рабочего времени (начало и окончание рабочего времени, выходные дни, время предоставления перерыва для отдыха и питания) по просьбе Работников, в том числе, для обеспечения возможности совмещения работы с получением Работником среднего профессионального образования или высшего образования, получения детьми Работников дошкольного образования, присмотра и ухода Работниками за детьми-инвалидами или больными членами семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

5.11. Работники, при необходимости, могут привлекаться к работе за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

5.12. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ или по желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

5.13. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях: для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения их последствий; предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества учреждения; выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожар, наводнение и т. д.).

5.14. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни с письменного согласия работника производится в случае необходимости выполнения заранее непредвидимых работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения в целом или его отдельных структурных подразделений.

Во всех других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения совета трудового коллектива.

5.15. Допускается привлечение работодателем, работников к сверхурочной работе.

Необходимость и порядок привлечения к сверхурочным работам осуществляется в соответствии со ст.99 ТК РФ.

5.16. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором;

5.17. Время каникул, несовпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей.

5.18. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещён не позднее чем за 2 недели до его начала под роспись. Продление, перенесение, разделения, а также отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124, 125 ТК РФ.

5.19. В соответствии со ст. 334 ТК РФ и пп.3, п.5, ст.47 Федерального закона от 29.12.2012 за №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск (педагогическим работникам, замещающим должности педагогических работников, а также руководителям образовательных организаций, заместителям руководителей образовательных организаций, руководителям структурных подразделений этих организаций и их заместителям), в соответствии с Постановлением правительства «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» от 14.05.2015 г. за №466, Постановлением правительства «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» от 21.02.2022 г. за №225.

В том числе для лиц, работающих в должности педагогических работников организации, осуществляющих образовательную деятельность (иных педагогических работников), продолжительностью 42 календарных дня:

- Старший тренер-преподаватель;
- Тренер-преподаватель;
- И др.

Для лиц, работающих в должности руководителей образовательных организаций (должности руководителей, должности заместителей руководителей образовательных организаций, руководителей структурных

подразделений и их заместителей, иные должности руководителей), продолжительностью 42 календарных дня:

- Директор;
- Заместитель директора по методической работе (директора, заведующего, начальника) образовательной организации;
- И др.

5.20. Для иных работников учреждения, продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней.

5.21. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 или 42 календарных дня, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ). При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсацией могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающего 28 или 42 календарных дня, или любое количество дней из этой части.

По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей ежегодного отпуска должна быть не менее половины от общего количества календарных дней основного (удлиненного) оплачиваемого отпуска (14 календарных дней или 21 календарный день, соответственно).

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным отпуском (ст.120 ТК РФ).

Работникам, имеющим инвалидность, предоставляется удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней (ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 г. №181-ФЗ (с изм. на 28.06.2021 г.).

Отпуск такой продолжительности положен абсолютно всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

5.22. Работникам на основании письменного заявления предоставляются дополнительные оплачиваемые дни отдыха с сохранением средней заработной платы по следующим основаниям:

- 1) рождение ребенка (усыновление (удочерение) – 1 календарный день;
- 2) вступление в брак (Работников или их детей) – не более 3 календарных дней;
- 3) смерть близких родственников – не более 3 календарных дней;
- 4) матери (отцу, опекуну), направляющим детей – школьников в первый класс, – 1 календарный день (первый день школьного учебного года);
- 5) чрезвычайные (аварийные) ситуации природного и (или) техногенного характера – не более 2 календарных дней;

6) вакцинация прививками, включенными в национальный календарь профилактических прививок и календарь профилактических прививок по эпидемическим показаниям - 1 календарный день в день вакцинации, при этом день вакцинации согласовывается с Работодателем. Указанный день отдыха по

желанию работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован в другое время в течение года со дня вакцинации.

Работник обязан предоставлять документы, подтверждающие наличие оснований для предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха, предусмотренных настоящим пунктом, в течение 30 календарных дней со дня наступления обстоятельств, являющихся основанием для предоставления дополнительных оплачиваемых дней отдыха.

5.23. Работодатель не вправе без согласия Работника производить его отзыв из отпуска.

5.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работникам по их 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 в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективным договором.

5.25. Время для отдыха и питания работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и должно быть не менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

Работодатель обязуется:

5.26. Предоставлять работникам ежегодный дополнительный отпуск с сохранением заработной платы (без сохранения заработной платы) в соответствии со ст. 119 ТК РФ, ст. 348.10 ТК РФ и «Положением о дополнительных отпусках работников МБУ ДО «СШ «Спарта» (Приложение № 1).

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата работникам устанавливается в соответствии с действующей системой оплаты труда, утверждённой администрацией города Барнаула.

6.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда и включает в себя:

Оплату труда в виде денежного содержания, которое состоит из должностного оклада в соответствии с замещаемой должностью, а также из ежемесячных и иных дополнительных выплат, определяемых нормами действующего законодательства Алтайского края.

6.3. К дополнительным выплатам относятся:

- 1) ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет;
- 2) ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия;
- 3) ежемесячная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну, в размерах и порядке, определяемых законодательством Российской Федерации;

- 4) премии по результатам работы;
- 5) ежемесячная надбавка за ученую степень кандидата или доктора наук в размере, не превышающем размер соответствующей надбавки;
- 6) ежемесячное денежное поощрение;
- 7) единовременная выплата при предоставлении ежегодного отпуска и материальная помощь.

6.3.1. Доплаты и надбавки, носящие компенсационный характер (за условия труда отклоняющихся от нормальных, за работу в ночное время и т. д.). Оплата труда, полностью отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленным региональным соглашением о минимальной заработной плате в Алтайском крае, а при его отсутствии – не ниже минимального размера труда, установленного Федеральным законом от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда». При определении МРОТ не учитываются, т.е. начисляются сверх МРОТ:

- ✓ районный коэффициент, начисляемый в связи с работой в местностях с особыми климатическими условиями (Постановление Конституционного Суда РФ от 07.12.2017 №38-П);
- ✓ доплата за сверхурочную, работу в выходной и нерабочий праздничный день, на работу ночью (Постановление Конституционного суда РФ от 11.04.2019 №17-П);
- ✓ доплата за совмещение должностей (Постановление Конституционного Суда РФ от 16.12.2019 №40-П).

6.3.2. Доплаты и надбавки стимулирующего характера;

6.3.3. Другие выплаты, предусмотренные действующим законодательством и нормативными актами учреждения.

6.4. Заработная плата выплачивается работникам не реже чем каждые полмесяца в денежной форме или переводов на карту работника. Днями выплаты являются 10 и 25 числа текущего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

6.4.1. В случае образования экономии фонда оплаты труда в Учреждении, работники вправе выйти с ходатайством на главного распорядителя бюджетных средств о назначении стимулирующих выплат руководителю Учреждения, по итогам деятельности.

6.5. Изменение оплаты труда производится:

6.5.1. При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

6.5.2. При присвоении почетного звания «Заслуженный тренер», «Отличник физической культуры и спорта», «Почетный работник»;

6.5.3. При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией решения о выдаче диплома;

6.5.4. При присуждении ученой степени доктора наук – со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией ученой степени доктора наук.

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

6.5.5. Работникам за работу, связанную с особыми условиями труда и режимом работы, устанавливаются доплаты и надбавки компенсационного характера:

за работу с вредными и (или) опасными условиями труда;

за работу в ночное время;

за работу в выходные и нерабочие праздничные дни;

за сверхурочную работу;

за совмещение профессий (должностей);

за расширение зон обслуживания;

за увеличение объема работы или исполнение обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором;

районный коэффициент к заработной плате.

6.5.6. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, оплата труда устанавливается в повышенном размере. Конкретный размер повышения оплаты труда устанавливается Работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива, но не менее 4% должностного оклада, установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

6.5.7. Работникам производится оплата труда за работу в ночное время (с 22 часов 00 минут до 06 часов 00 минут) в размере не ниже 35% должностного оклада, рассчитанного за час работы, за каждый час работы в ночное время.

6.6. Администрация обязана при выплате заработной платы извещать работника в письменной форме о составных частях заработной платы, размерах произведённых удержаний, об общей денежной сумме, подлежащей выплате (расчётный листок). Форма расчётного листка утверждается директором образовательного учреждения с учётом мнения совета трудового коллектива комитета.

Работодатель обязуется:

6.7. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае

приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, 234 ТК РФ в размере неполученной заработной платы;

6.8. При нарушении работодателем учреждения установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст.236 ТК РФ);

Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет работодатель;

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере 2/3 тарифной ставки заработной платы, рассчитанной пропорционально времени простоя (ст.157 ТК РФ);

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

По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ).

Средний дневной заработок для оплаты отпусков и выплаты компенсации за неиспользованные отпуска исчисляется за последние 12 календарных месяцев, путём деления суммы начисленной заработной платы на 12 и на 29,3 (среднемесячное число календарных дней) (ст.139 ТК РФ)

6.9. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся, работнику производится в день увольнения.

Случаи удержания с работника заработной платы производятся в соответствии со (ст. 137 ТК РФ).

Работники имеют право приостановить работу, известив об этом работодателя в письменной форме, если заработанная плата задержана на срок более 15 дней (ст.142 ТК РФ).

Работники учреждения имеют право на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора (ст.37 Конституции РФ). Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников учреждения (ст.410 ТК РФ).

Забастовку возглавляет профсоюзный (или иной представительный) орган работников (ст.411 ТК РФ). В период проведения забастовки стороны коллективного трудового спора обязаны продолжать разрешение этого спора путем проведения примирительных процедур (ст.412 ТК РФ). На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняется место и должность. Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке (ст. 414 ТК РФ).

7. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что работодатель:

7.1. Работникам предоставляются гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. При установлении работникам оплаты труда квалификационные категории в течение срока их действия учитываются при:

7.2.1. Работе в должности, по которой присвоена квалификационная категория;

7.2.2. Возобновлении работы в должности, по которой присвоена квалификационная категория, независимо от причин её оставления;

7.2.3. При поступлении на тренерскую работу вынужденных переселенцев из бывших республик СССР, если по прежнему месту работы была присвоена квалификационная категория по соответствующей должности.

7.3. Оплата труда тренеру-преподавателю, выполняющему тренерскую работу на различных должностях и имеющему квалификационную категорию по одной из них, может быть установлена с учетом присвоенной квалификационной категории при условии совпадения по этим должностям, должностных обязанностей.

7.4. На продление срока действия имеющихся квалификационных категорий на один год.

7.5. В случае истечения срока действия квалификационной категории у работников во время:

а) Временной нетрудоспособности;

б) Отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком;

г) Командировки на работу по специальности за рубежом;

имевшейся у них квалификационной категории, продлевается приказом Министерства спорта Алтайского края на основании заявления работников, с момента истечения срока действия квалификационной категории, но не более чем на один год.

7.6. Руководящим и тренерским работникам, прекратившим свою деятельность в связи с ликвидацией учреждения или уходом на пенсию, независимо от ее вида, в случае возобновления ими тренерской работы сохраняется имевшаяся квалификационная категория до окончания срока ее действия, а в случае истечения срока ее действия решением Министерства спорта Алтайского края продлевается не более чем на один год.

7.7. В случае истечения срока действия квалификационной категории у руководящих и тренерских работников, которым до достижения пенсионного возраста осталось менее одного года, имеющаяся у них квалификационная категория решением Министерства спорта Алтайского края продлевается до наступления пенсионного возраста. При продолжении трудовой деятельности после наступления пенсионного возраста квалификационная категория определяется на общих основаниях.

7.8. В целях повышения социальной защищенности работников Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива предоставляет работникам социальные льготы и гарантии в пределах средств, имеющихся в Учреждении:

7.8.1. Материальная помощь не носит регулярный характер, оказывается работникам Учреждения на основании приказа работодателя (из экономии фонда оплаты труда):

7.8.2. Выплату материальной помощи производят в следующих случаях:

- ✓ при предоставлении работнику ежегодного оплачиваемого отпуска (в размере одного должностного оклада) один раз в календарном году. В случае разделения ежегодного оплачиваемого отпуска на части соответствующая выплата производится один раз в год при предоставлении любой из частей ежегодного оплачиваемого отпуска с учетом пожелания сотрудника;
- ✓ в случае возникновения чрезвычайных и иных обстоятельств;
- ✓ в случае смерти (гибели) супруги (супруга), родителей, детей сотрудника учреждения (на основании свидетельства о смерти (от 1000,00 до 5000,00 рублей));
- ✓ при рождении (усыновления, удочерения) ребенка, бракосочетания (при предоставлении копии свидетельства о рождении (усыновлении, удочерении, заключении брака) у сотрудника (от 1000,00 до 5000,00 рублей));
- ✓ в случае длительной болезни сотрудника (свыше 30 дней подряд на основании листка нетрудоспособности) в размере от 1000,00 до 5000,00 рублей.

В случае невозможности собственноручного подписания заявления сотрудником учреждения в связи с болезнью, материальная помощь выплачивается на основании заявления одного из дееспособных членов его семьи (супруг, супруга, дети, родители (усыновители). При отсутствии у сотрудника учреждения таких членов семьи, а также в случае, если сотрудник учреждения является одиноко проживающим гражданином, материальная помощь выплачивается на основании заявления заместителя директора по МР учреждения.

- ✓ единовременная выплата (в размере до двух окладов).
- ✓ В трудной жизненной ситуации Работнику может выплачиваться материальная помощь при наличии экономии фонда оплаты труда в текущем финансовом году. Решение об оказании материальной помощи Работнику принимает Работодатель на основании письменного заявления Работника;

7.9. Обеспечивает бесплатно работников использованием методической литературой, компьютерной техникой в спортивно-тренировочных целях.

7.10. При направлении Работника в служебную командировку ему гарантируется сохранение замещаемой им должности и среднего денежного

содержания, а также возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой, в порядке и размерах, установленных нормами действующего законодательства г. Барнаула.

При направлении в служебные командировки работников, им предоставляются гарантии в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.11. Гарантии Работникам, совмещающим работу с обучением:

7.11.1. Работодатель обязуется создавать необходимые условия Работнику для совмещения работы с получением дополнительного профессионального образования, а также для совмещения работы с получением образования.

В случае, если затраты Работодателя на дополнительное профессиональное образование Работника составляют более 20 000 рублей, Работник принимает на себя обязательство проработать в учреждении Работодателя не менее трех лет со дня окончания обучения. Данное обязательство с указанием конкретного срока устанавливается дополнительным соглашением к трудовому договору с Работником. В случае увольнения Работника в соответствии с п.5 – 11, ст.81 ТК РФ до истечения указанного срока Работник обязан возместить Работодателю затраты, понесенные Работодателем в связи с оплатой обучения, в размере, исчисленном пропорционально фактически не отработанному со дня окончания обучения времени. В случае увольнения по указанным основаниям до дня окончания обучения Работник возмещает Работодателю затраты, понесенные Работодателем в связи с оплатой обучения, в полном размере. Дополнительное профессиональное образование осуществляется на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашением об обучении и трудовым договором;

7.11.2. Работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, и Работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам, предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные статьей 173 ТК РФ;

7.11.3. 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;

7.11.4. Работнику, совмещающему работу с получением образования одновременно в двух организациях, осуществляющих образовательную деятельность, гарантии и компенсации предоставляются

только в связи с получением образования в одной из этих организаций (по выбору Работника).

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

8.1. Работодатель гарантирует Работникам обеспечение безопасности и условий труда, соответствующих государственным нормативным требованиям охраны труда, и **обязуется обеспечить:**

8.1.1. Право работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрять современные средства безопасности труда, предупреждающие производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Безопасность Работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, соответствующие требованиям охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;

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.

8.1.2. Предусмотреть денежные средства на мероприятия по охране труда, определенные соглашением (ст. 226 ТК РФ);

8.1.3. Организовать работу в учреждении по специальной оценке условий труда (ст. 212 ТК РФ).

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

8.1.5. Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало спортивного сезона.

8.1.6. Обеспечить наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.7. Обеспечить работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей (Приложение № 2).

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

8.1.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работников по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с законодательством.

8.1.10. Сохранять место работы и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного

надзора и контроля за соблюдением ТК РФ вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст.220 ТК РФ);

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

8.1.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

8.1.13. 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 (ст.220 ТК РФ).

8.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место по согласованию с советом трудового коллектива (ст.212 ТК РФ).

8.1.15. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.16. Создать комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены совета трудового коллектива (ст.218 ТК РФ).

8.1.17. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.

8.1.18. Обеспечить прохождение бесплатных, обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров работников (ст.212 ТК РФ).

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

8.1.20. По решению комиссии по социальному страхованию приобретать путевки на лечение и отдых.

8.1.21. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

8.2. Совет трудового коллектива:

8.2.1. Контролировать соблюдение законодательства о труде, правил и норм охраны труда и ход выполнения мероприятий соглашения по охране труда.

8.2.2. Организовывать физкультурно - оздоровительные мероприятия для работников учреждения.

9. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРВИЧНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Стороны договорились о том, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма

воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в совете трудового коллектива.

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

9.3. Работодатель принимает решения по согласованию с советом трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

9.4. Увольнение работника, являющегося членом совета трудового коллектива, по пунктам 2 и 3 ст.81 ТК РФ производится по согласованию с советом.

Работодатель обязуется:

9.5. Предоставить совету трудового коллектива 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 и связи, оргтехникой (ст.377 ТК РФ).

9.6. Предоставлять совету трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.7. Члены совета трудового включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации тренеров-преподавателей.

9.8. Не препятствовать работникам в осуществлении самозащиты трудовых прав (ст. 380 ТК РФ).

9.9. Работодатель, по согласованию с советом трудового коллектива, рассматривает следующие вопросы:

9.9.1. Привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);

9.9.2. Разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

9.9.3. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

9.9.4. Очерёдность предоставления отпусков (123 ТК РФ);

9.9.5. Установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);

9.9.6. Применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

9.9.7. Массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);

9.9.8. Установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

9.9.9. Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);

9.9.10. Создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);

9.9.11. Утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

9.9.12. Установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (147 ТК РФ);

9.9.13. Размеры повышения заработной платы за работу в ночное время (ст.154 ТК РФ);

9.9.14. Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

9.9.15. Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);

9.9.16. Установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

Совет трудового коллектива обязуется:

10.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем учреждения интересы работников организации.

10.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

10.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов учреждения.

10.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

10.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

10.6. Представлять и защищать трудовые права в комиссии по трудовым спорам и суде.

10.7. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

10.8. Участвовать в работе комиссий по оздоровлению работников учреждения.

10.9. Вести учет, нуждающихся в санитарно-курортном лечении, своевременно направлять документы в органы местного самоуправления.

10.10. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

10.11. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации и аттестации работников.

10.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

10.13. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

10.14. Осуществлять культурно - массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

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

11.3. Рассматривают в установленный законодательством срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

11.6. Настоящий коллективный договор действует в течении трёх лет с 05.04.2023 г.

11.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 2 месяца до окончания срока действия данного договора.

12. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора, соглашения осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду.

При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса (ст.51 ТК РФ).

12.2. Лица, представляющие работодателя либо представляющие работников, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, соглашением, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.22 ТК РФ).

**Принято на общем собрании коллектива
Протокол №1 «31» марта 2023 г.**

Положение
О дополнительных отпусках работников
МБУ ДО «СШ «Спарта»

1. Общие положения

1.1. Настоящее положение разработано в целях компенсации воздействия неблагоприятных факторов на здоровье работников в процессе трудовой деятельности; в целях стимулирования работников за нагрузку и работу во вне тренировочное время, за добросовестный и качественный труд.

1.2. Положение определяет порядок предоставления дополнительных отпусков в учреждении.

1.3. Дополнительные отпуска исчисляются в календарных днях. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число календарных дней не включаются и не оплачиваются.

1.4. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ).

2. Порядок предоставления дополнительных отпусков.

2.1. Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем:

- ✓ предоставляется работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет дополнительный отпуск продолжительностью до 14 календарных дней;
- ✓ при рождении ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- ✓ работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- ✓ работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

2.2. В соответствии со ст.119 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск следующим работникам с ненормированным рабочим днем:

- ✓ директор-5 календарных дней;
- ✓ заместитель директора по спортивной подготовке - 5 календарных дней;

- ✓ заместитель директора по методической работе - 5 календарных дней;
- ✓ главный бухгалтер - 5 календарных дней;
- ✓ инструктор-методист - 4 календарных дня;
- ✓ врач - 3 календарных дня;
- ✓ бухгалтер - 3 календарных дня.

2.3 В соответствии со ст. 267 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск несовершеннолетнему работнику – 3 календарных дня.

2.4. В соответствии со ст. 348.10 ТК РФ предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск тренеру-преподавателю – 14 календарных дня.

**Принято на общем собрании коллектива
Протокол №1 «31» марта 2023 г.**

Перечень
профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение
специальной одежды, обувью и другим средствами индивидуальной
защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами

<i>№</i>	<i>Наименование работ и профессий</i>	<i>Наименование средств индивидуальной защиты</i>	<i>Норма выдачи на год</i>
1	Уборщик служебных помещений	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий или Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p> <p>Перчатки резиновые или из полимерных материалов</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 шт. 6 пар 12 пар</p>
2	Дворник	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Фартук из полимерных материалов с нагрудником</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p>	<p>1 шт.</p> <p>2 шт. 1 пара</p>
3	Сторож	<p>Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий</p> <p>Сапоги резиновые с защитным подноском</p> <p>Перчатки с полимерным покрытием</p>	<p>1 шт.</p> <p>1 пара 12 пар</p>