

**Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа № 1»
Усть-Кутского муниципального образования
(МБУ ДО «СШ № 1» УКМО)**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

На период с 01.03.2024-28.02.2027 годы

Представитель работодателя:
Директор МБУ ДО «СШ № 1» УКМО

Какорин Евгений Александрович
« 1 » марта 2024 г.



Представитель работников:
Заведующая хозяйством

Слепцова Ольга Александровна
« 1 » марта 2024 г.

О.А. Слепцова

Утверждён:

Общим собранием работников

МБУ ДО «СШ № 1» УКМО

« 1 » марта 2024 г.

**Администрация УКМО
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО**

РЕГ. № 14/2024-27-04 2024.
ГЛАВНЫЙ СПЕЦИАЛИСТ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

В.А. АНТРОПОВА
ПРАВОВОЕ УПРАВЛЕНИЕ



Усть-Кут 2024 г.

Содержание

Раздел 1. Общие положения

Раздел 2. Взаимные обязательства работодателя и работников

Раздел 3. Трудовой договор. Обеспечение занятости

Раздел 4. Рабочее время

Раздел 5. Время отдыха

Раздел 6. Оплата труда

Раздел 7. Охрана труда и здоровья

Раздел 8. Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями

Раздел 9. Положение представителя работников. Обеспечение прав

представителя работников и гарантии его деятельности

Раздел 10. Развитие системы социального партнерства. Разрешение трудовых споров.

Раздел 11. Заключительные положения

Раздел 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа № 1» Усть-Кутского муниципального образования (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются:

Работодатель - Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа № 1» Усть-Кутского муниципального образования (далее по тексту – Работодатель), в лице директора Какорина Евгения Александровича, действующего на основании Устава и работники учреждения в лице своего представителя Слепцовой Ольги Александровны (далее по тексту – Работники).

Представитель работников является единственным полномочным представителем всех работников при ведении переговоров, заключении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

1.2. Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения Работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным Сторонами. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

1.3. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с отраслевым положением оплаты труда.

Раздел 2. ВЗАИМНЫЕ ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТОДАТЕЛЯ И РАБОТНИКОВ

Основные права и обязанности Работодателя:

2.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- поощрять Работников за добросовестный эффективный труд;
- требовать от Работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;
- привлекать Работников к дисциплинарной и материальной ответственности в

порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения Работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них;
- реализовывать права, предоставленные ему законодательством о специальной оценке условий труда;
- проводить самостоятельную оценку соблюдения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (самообследование).

2.2. Работодатель обязан:

- соблюдать трудовое законодательство РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять Работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать Работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать Работникам равную оплату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся Работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с ТК РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном ТК РФ;
- предоставлять представителю Работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить Работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- рассматривать представления избранных Работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям;
- создавать условия, обеспечивающие участие Работников в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;
- обеспечивать бытовые нужды Работников, связанные с исполнением ими трудовых

обязанностей;

- осуществлять обязательное социальное страхование Работников в порядке, установленном федеральными законами;

- возмещать вред, причиненный Работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

- исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, в том числе законодательством о специальной оценке условий труда, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Основные права и обязанности Работников:

2.3. Работники имеют право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором;

- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

- полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте, включая реализацию прав, предоставленных законодательством о специальной оценке условий труда;

- подготовку и дополнительное профессиональное образование в порядке, установленном ТК РФ;

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

- участие в управлении организацией в предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

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

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

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

- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых

обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;

- обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4. Работники обязаны:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

- соблюдать трудовую дисциплину;

- выполнять установленные нормы труда;

- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

- бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

- незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Раздел 3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Содержание трудового договора должно соответствовать ст. 57 ТК РФ.

Работодатель может заключать трудовые договоры о работе по совместительству с учетом особенностей регулирования труда лиц, работающих по совместительству (гл. 44 ТК РФ).

3.3. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового договора.

3.4. Порядок приема и увольнения Работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ и правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованным с Советом Работников.

3.5. Работодатель не вправе требовать от Работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, статья 60 ТК РФ.

3.6. Перевод Работника на другую работу допускается с учетом положений статей 72, 73 ТК РФ.

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

3.8. Прекращение трудового договора с Работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77, ст. 348.12 ТК РФ).

3.9. В особых случаях Работник может быть переведен на удаленную (дистанционную) работу (ст. 312.2. ТК РФ).

Вводить такой режим труда допускается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, которое может быть заключено и дистанционно - путем обмена электронными документами.

3.10. Работодатель обязан при приеме на работу (до подписания трудового договора с работником) ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

3.11. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об уточнении, применительно к условиям работы данного Работника, прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.12. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
 - трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
 - документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
 - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
 - документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

3.13. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращении численности или

штата работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить представителю Работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и персонально под роспись в письменной форме уведомляет работников не менее чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- Работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- лицам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества;

Работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;

родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу 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 заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- имеющие ведомственные награды.

3.14. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 ст. 81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 2-х часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п. 1 ст. 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ), увольняемому работнику выплачивается выходное пособие, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

3.16. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий, статья 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации».

3.17. Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные статьями 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.18. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе Работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод Работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому Работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ Работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ Работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у Работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ Работника от перевода на работу в другую местность вместе с Работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

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).

3.19. При увольнении Работника предпенсионного возраста (мужчины - с 63 лет, женщины - с 58 лет) по сокращению численности или штата по договоренности с ними им

выплачивается за счет средств работодателя разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

3.20. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к Работодателю и занятие открывшихся вакансий.

Раздел 4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Рабочее время - время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать норм, установленных законодательством РФ.

Продолжительность рабочего времени для административного, хозяйственного и обслуживающего персонала определяется, в соответствии с нормами ТК РФ - 40 часов в неделю (мужчины) и 36 часов в неделю (женщины).

Работодателем устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для административно-управленческого персонала, завхоза, уборщика служебных помещений, работника по комплексному обслуживанию и ремонту зданий;

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье) инструктор по спорту, спортсменов, кассир, инструктор по адаптивной физической культуре, тренер-преподаватель.

- для тренеров-преподавателей - согласно расписанию учебно-тренировочных занятий;

- для сторожей и вахтеров устанавливается сменная работа в соответствии с ежемесячным графиком.

Продолжительность еженедельной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода Работников из смены в смену, устанавливаются графиками сменности и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными Работодателем.

Продолжительность рабочей смены не может превышать норм, установленных ст. 94 ТК РФ.

Графики утверждаются Работодателем с учетом мнения представителя Работников и доводятся до сведения Работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

4.2. В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом спортивной подготовки, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная календарными планами физкультурных

и спортивных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

4.3. Уменьшение или увеличение рабочей нагрузки тренера- преподавателя в течение года по сравнению с рабочей нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе Работодателя в случаях:
 - уменьшения (увеличение) количества часов по учебно-тренировочным планам и программам;
 - уменьшение количества обучающихся, сокращение количества групп.

4.4. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения рабочей нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

4.5. Объем тренерско-преподавательской нагрузки Работников, установленный на начало календарного года, не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе Работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

4.6. Учебно-тренировочная нагрузка тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим Работником.

4.7. В целях обеспечения качественного оказания услуг (выполнения работ) трудовые отношения с Работниками учреждения оформляются по трудовому договору, основанному на принципах «эффективного контракта».

4.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать 4 часа в день. В дни, когда Работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей по основному месту работы, он может работать по совместительству полный рабочий день. Общая продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

4.9. При необходимости, Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) по согласованию и на основании приказа Работодателя согласно перечню должностей положения о ненормированном рабочем дне.

4.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для Работников, являющихся инвалидами I или II группы - не более 35 часов в неделю;

для Работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Время отдыха - время, в течение которого Работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются: перерывы в течение рабочего дня (смены); ежедневный (междусменный) отдых; выходные дни (еженедельный непрерывный отдых); нерабочие праздничные дни; отпуска.

5.2. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется Работником по своему усмотрению.

Выходными днями являются воскресенье или другой день, в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий тренера-преподавателя.

5.3. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.

5.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя Работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Перенос, продление, замена денежной компенсацией отпуска Работника осуществляется в соответствии со ст. ст. 124, 126 ТК РФ.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- педагогическим работникам учреждения продолжительностью 42 календарных дня;
- обслуживающему и техническому персоналу - продолжительностью 28 календарных дней.

Работникам предоставляется ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска за работу в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней.

5.7. Работники имеют право на получение дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 119 ТК РФ и Положением о ненормированном рабочем дне в МБУ ДО «СШ № 1» УКМО.

5.8. При исчислении стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, Работодатель руководствуется ст. 121 ТК РФ.

5.9. 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.

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

- участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- в связи с регистрацией брака - до 5 календарных дней;
- в связи с регистрацией брака детей - 3 календарных дня;
- в связи со смертью близких родственников (родителей, супругов, детей) - до 5 календарных дней;
- в связи с рождением ребенка - до 5 календарных дней;
- в случае аварийной ситуацией по месту жительства - до 5 календарных дней;
- в связи с переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- женщинам имеющих детей до 14 лет - до 14 календарных дней в году;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

5.11. Работникам, работающим в течение календарного года без периодов временной нетрудоспособности, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 2 календарных дня.

Раздел 6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Заработная плата Работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в МБУ ДО «СШ № 1» УКМО системами оплаты труда.

6.2. Оплата труда производится в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда.

6.3. За работу в ночное время производится доплата в размере 40% от часовой тарифной ставки или должностного оклада за каждый час работы (ст.154 ТК РФ). Ночное время считается с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

6.4. На период временно отсутствующего работника разрешается в установленном порядке при необходимости возлагать исполнение обязанностей на другого работника без освобождения от работы, определённой трудовым договором, с доплатой в размере до 40 процентов должностного оклада работника, за которого производится исполнение обязанностей.

6.5. Оплата труда на период испытательного срока по трудовому договору устанавливается не ниже минимального размера, соответствующего должности работника, на которую он принят.

6.6. Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени.

Лицам, работающим по совместительству в районах, где установлены районные коэффициенты и надбавки к заработной плате, оплата труда производится с учетом этих коэффициентов и надбавок (ст. 285 ТК РФ).

6.7. Сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со ст.ст. 152, 153 ТК РФ.

6.8. Время простоя по вине Работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы Работника (ст.157 ТК РФ).

6.9. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки или должностного оклада (ст.157 ТК РФ).

6.10. Премирование Работников производится в соответствии с Положением о премировании.

6.11. Заработная плата выплачивается: 20 числа за первую половину месяца и 05 числа окончательный расчет в денежной форме в рублях согласно ч. 6 ст. 136 ТК РФ.

6.12. При выдаче заработной платы каждый Работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.13. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ч. 9 ст.136 ТК РФ).

6.14. Результаты аттестации Работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

- а) в период длительной нетрудоспособности;
- б) в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- в) в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;
- г) в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;
- д) в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления Работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения;
- е) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории (за исключением лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным п. 5, 6, 7.1, 8 ч. 1 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ).

Оплата труда Работника в случаях, перечисленных в пункте «е», устанавливается с момента выхода Работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот Работник может не более чем один раз.

Раздел 7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7.1.Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право работников на здоровые и безопасные условия труда, отвечающие требованиям охраны труда.

7.1.2. Проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, проведение инструктажа по охране труда и проверку знаний требований охраны труда не реже 1 раза в 3 года.

7.1.3. Проводить инструктаж работникам МБУ ДО «СШ № 1» УКМО по охране труда ~~один~~ раз в полугодие.

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

7.1.5. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях МБУ ДО «СШ № 1» УКМО.

7.1.6. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с действующим законодательством (Правила обеспечения работников средствами индивидуальной защиты и смывающими средствами, утвержденные Приказом Минтруда от 29.10.2021 № 766н. 01.09.2023, «Единые типовые формы выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств», утв. Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N767н).

7.1.7. Обеспечивать прохождение работниками обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров.

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

7.1.9. Обеспечивать в установленном порядке проведение работ по специальной оценке условий труда на рабочих местах.

7.1.10. Обеспечивать проведение оценки уровней профессиональных рисков на рабочих местах, а также разрабатывает меры, направленные на снижение уровней профессиональных рисков.

Ознакомление с информацией о существующих профессиональных рисках и их уровнях.

7.1.11. В случае выявления нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.12. Обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве.

7.1.13. Не допускать эксплуатации помещений и оборудования МБУ ДО «СШ № 1» УКМО, не отвечающих требованиям безопасности труда.

7.2. Работодатель имеет право:

7.2.1. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 14 июля 2021 г. № 467н.

7.3. Представитель работников обязуется:

7.3.1. С согласия работников организовывать и проводить мероприятия по улучшению условий труда, оздоровлению работников, по формированию благоприятного психо-эмоционального климата в коллективе.

7.3.2. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, за выполнением соглашения по охране труда.

7.4. Работники обязуются:

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

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

7.4.3. Своевременно проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

7.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя МБУ ДО «СШ № 1» УКМО о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом

несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

7.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника.

Раздел 8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, СВЯЗАННЫЕ С ТРУДОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

Работодатель обязуется:

8.1. Осуществлять обязательное социальное страхование Работников (ст. 22 ТК РФ). Своевременно перечислять средства в страховые фонды (социальный, медицинский, пенсионный) в размерах, определенных законодательством (гл.24 НК РФ).

8.2. При заключении трудового договора впервые Работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, Работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

8.3. Обеспечивать своевременное представление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате Работников (ст.14 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

8.4. Осуществлять контроль за получением, хранением, передачей и использованием персональных данных каждого Работника учреждения (ст.87 ТК РФ) на основании Положения о защите персональных данных работников.

8.5. Обеспечивать предоставление гарантий и льгот работающим женщинам в соответствии с трудовым законодательством (ст.ст. 253-261 ТК РФ).

8.6. При вступлении работника в брак, рождении ребенка или в случае похорон членов семьи по его заявлению предоставлять оплачиваемый отпуск до 3-х дней.

Представитель Работников обязуется:

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением прав Работников на обязательное социальное страхование (ст. 21 ТК РФ) и своевременное перечисление средств в фонды: медицинский, социальный, пенсионный.

Осуществлять контроль над своевременным представлением в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате Работников (ст. 6 Федерального закона от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системах обязательного пенсионного страхования и обязательного социального страхования»).

8.8. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право Работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.9. Контролировать выполнение Работодателем законодательства о предоставлении гарантий и льгот работающим женщинам (ст.ст. 253-261 ТК РФ).

8.10. В случае направления в служебную командировку Работнику учреждения возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные), иные расходы, произведенные Работником с разрешения или ведома Работодателя, в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами Усть-Кутского муниципального образования.

8.11. Работникам на основании их заявления, при наличии финансовых возможностей, приказом учреждения может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия;
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода;
- смерти близкого родственника;
- в связи с выходом на пенсию по инвалидности или по возрасту;
- при рождении ребенка;
- в связи с регистрацией брака (если брак регистрируется впервые);
- к юбилейным датам, начиная с 50 лет и далее через каждые 5 лет;
- к профессиональному празднику «День физкультурника»;
- в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни Работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для Работника или его семьи).

Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

8.12. В случае смерти Работника Работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на ритуальные услуги, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить ритуальные услуги.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность оплатить ритуальные услуги, при подтверждении затрат соответствующими документами.

8.13. При уходе Работодателя в очередной оплачиваемый отпуск ему выплачивается материальная помощь в размере двух должностных окладов.

8.14. Работодатель содействует Работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию, в том числе путем частичной оплаты обучения, а также предоставлением дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка.

8.15. Работодатель рассматривает ходатайства представителя Работников о представлении Работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.

Раздел 9. ПОЛОЖЕНИЕ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРАВ ПРЕДСТАВИТЕЛЯ РАБОТНИКОВ И ГАРАНТИИ ЕГО ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Представитель Работников является единственным полномочным представителем всех Работников при ведении переговоров, заключении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

Работодатель обязуется:

9.1. Создать условия, обеспечивающие деятельность представителя Работников, в соответствии с ТК РФ, законодательствами РФ, коллективным договором.

9.2. Не вмешиваться в деятельность представителя Работников.

9.3. Обеспечить представителя Работников для работы необходимым оборудованием, помещением для хранения документации. Ему предоставляется возможность размещения информации в доступном для всех Работников месте.

9.4. Предоставить в установленном законодательством РФ порядке представителю Работников информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора.

Работникам предоставляется в согласованные сроки соответствующее помещение для проведения собраний. Работники (делегаты) освобождаются на время их участия в данных собраниях от основной работы с сохранением среднего заработка.

9.5. Ежегодно информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях производственной деятельности, ближайших перспективах развития и важнейших организационных изменениях в учреждении, а также о состоянии его социально-бытовой сферы.

9.6. Заблаговременно информировать представителя Работников о возможных организационно-структурных изменениях предприятия, о внутренних и внешних факторах, влияющих на принятие решений, затрагивающих интересы Работников.

Раздел 10. Развитие системы социального партнерства. Разрешение трудовых споров.

Стороны обязуются:

10.1. Официально информировать друг друга о принимаемых решениях по вопросам, включенным в коллективный договор и по другим социально-экономическим проблемам. Взаимно информировать друг друга о складывающейся социальной обстановке в учреждении.

10.2. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивающих гарантии трудовых прав Работников.

10.3. Принимать совместные меры по разрешению трудовых споров на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ). Все решения по социально-экономическим вопросам, затрагивающих интересы Работников, принимать после взаимных консультаций и согласований проектов решений представителями сторон.

10.4. Способствовать предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

10.5. Работодатель обязуется расширять применение различных форм морального поощрения Работников с обязательным широким оповещением о них.

10.6. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. Лица, разглашающие указанные сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном федеральными законами (ст. 37 ТК РФ).

Раздел 11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

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

11.3. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Вопрос о продлении срока действия договора стороны обсуждают на общем собрании до окончания его действия не позднее, чем за 2 месяца.

11.4. Действие коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения.

11.5. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

11.6. Настоящий коллективный договор, оформленный надлежащим образом в течение семи дней со дня подписания, направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.

11.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, 1 раз в год отчитываются за его выполнение на общем собрании Работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. Представитель Работников принимает необходимые меры для исполнения обязательств коллективного договора Работодателем: заслушивает отчет ответственных исполнителей от работодателя о выполнении обязательств договора.

11.9. За нарушение и невыполнение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ. Спорные вопросы решаются путем переговоров, в том числе на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящую инстанцию.

11.10. Контроль выполнения коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).