

Рег. № _____

« _____ » _____ 2023 г.

Представитель работодателя - руководитель
организации


С.Б. Гомбоева
(подпись) (инициалы, фамилия)
Директор МБУ ДО «СШ№14» г. Улан-Удэ
(наименование должности)

20.07.2023

М.П.

Представитель работников - председатель
первичной профсоюзной организации
МБУ ДО «СШ№14» г. Улан-Удэ


Б. Баиров
(подпись) (инициалы, фамилия)

20.07.2023

М.П.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа №14» г. Улан-Удэ
на 2023 - 2026 годы
(срок действия три года)

Протокол заседания общего собрания
трудового коллектива МБУ ДО «СШ№14» г.
Улан-Удэ № 5 от «20» июля 2023 г.



г. Улан-Удэ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа №14» г. Улан-Удэ (далее – МБУ ДО «СШ №14» г. Улан-Удэ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Трудовой кодекс РФ (далее – ТК РФ);
- Закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. от 03.07.2019) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Федеральный закон 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»;
- Федеральный закон РФ от 19.02.1993 года № 4520-1 ст. 14 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»;
- Трехстороннее отраслевое соглашение по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы, утвержденное Министром спорта Российской Федерации, Председателем общественной организации «Общероссийский профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» и Председателем Правления Общероссийского отраслевого объединения работодателей «Ассоциация работодателей в сфере физической культуры, спорта, фитнес и спортивной индустрии» от 13 августа 2021 года;
- Отраслевое Соглашение по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия и Бурятской республиканской территориальной общественной организацией общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2021-2023 гг.;

1.3. Предмет Договора.

Предметом настоящего Договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенным сторонами.

Сторонами настоящего Договора являются:

- Работодатель в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – Гомбоевой Светланы Баировны, директора МБУ ДО «СШ №14» г. Улан-Удэ;

- Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – Баирова Тамира Бартановича, председателя первичной профсоюзной организации (далее – выборный орган первичной профсоюзной организации).

1.4. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под подпись с текстом Договора всех работников учреждения в течение 30 календарных дней после его подписания.

1.6. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования МБУ ДО «СШ №14» г. Улан-Удэ, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором учреждения.

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

1.8. При смене формы собственности учреждения г. Улан-Удэ Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

Любая из сторон имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового Договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

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

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в Договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст Договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего Договора.

1.11. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны Договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты учреждения, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к Договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора.

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

1.16. Настоящий Договор заключен на 3 года, вступает в силу с момента его подписания сторонами с 20 июля 2023 года и действует до 20 июля 2026 года.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

2. Стороны договорились, что:

2.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются путем заключения трудового договора в письменной форме в двух идентичных экземплярах – по одному для каждой стороны.

2.2.2 Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом и другими законодательными, нормативными правовыми актами РФ, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

2.2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ (ст.59 ТК РФ).

2.2.4. В трудовом договоре, заключаемом с работником, могут предусматриваться условия об испытании в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

2.2.5. Лица, поступающие на тренерскую работу в МБУ ДО «СШ №14» г. Улан-Удэ проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование тренеров, тренеров-преподавателей проводится периодически и после приема их на работу.

2.2.6. При приеме на работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (трудовой книжки, паспорта) требуются представление документов о специальном образовании, сведений о наличии/отсутствии судимости, справка с РПНД, справка с наркодиспансера, справка свидетельство о постановке на учет в налоговом органе физического лица по месту жительства на территории РФ, страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, сведений о состоянии здоровья (медицинская книжка), военный билет (для военнообязанных).

2.2.7. До подписания трудового договора ознакомить работников под подпись с настоящим коллективным договором, Уставом МБУ ДО «СШ №14» г. Улан-Удэ, правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1), иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под подпись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.8. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ: режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др., который может быть изменен только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных законодательством. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.2.9. Объем учебной нагрузки (тренерско-преподавательской работы) тренерско-преподавательскому составу устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности кадрами, другими конкретными условиями в данном учреждении с учетом мнения (по согласованию) профкома. Верхний предел тренерско-преподавательской нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных указанным типовым положением.

Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Учебная нагрузка на новый календарный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения (по согласованию) профкома. Эта работа завершается до окончания календарного года и ухода работников в отпуск для определения групп и тренерско-преподавательской нагрузки в новом календарном году.

Работодатель должен ознакомить тренеров-преподавателей до ухода в очередной отпуск с их тренировочной нагрузкой на новый календарный год в письменном виде.

2.2.10. При установлении тренерам-преподавателям, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебной нагрузки на новый календарный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность преподавания в группах. Объем учебной нагрузки, установленный тренерам-преподавателям в начале календарного года, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем календарном году, а также при установлении ее на следующий календарный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества занимающихся в группе.

Объем учебной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.2.11. Учебная нагрузка тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях, передается на этот период для выполнения другими тренерам-преподавателям.

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

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
 - уменьшения количества спортсменов в группе;
 - простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с карантином и в других случаях);

- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска. В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется.

2.2.13. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый календарный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества занимающихся (обучающихся, воспитанников)). Изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, а также изменение программ спортивной подготовки (дополнительных образовательных программ спортивной подготовки) и т.п., при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.73 ТК РФ).

В течение календарного 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.73, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении нагрузки в течение календарного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы на новых условиях, работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

Высвобождающуюся в связи с увольнением работников (тренеров-преподавателей) учебную нагрузку, предлагать прежде всего тем работникам (тренерам-преподавателям), тренировочная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.14. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьями 59 ТК РФ.

При приеме на тренерско-преподавательскую работу приоритет отдается для имеющих первую или высшую квалификационную категорию, а также ранее успешно прошедшим аттестацию на соответствие занимаемой должности, после

которой прошло не более трех лет, испытание при приеме на работу не устанавливается.

2.2.15. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.16. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями 2 и 3 статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод тренера на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.2.17. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также не позднее чем за три месяца. Массовым является увольнение 20-и и более человек в течение 30 календарных дней.

2.2.18. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штата, работников с более высокой производительностью труда и квалификацией.

Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ, при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (за два и менее года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными или ведомственными наградами в связи с профессиональной деятельностью;

2.2.19. Обеспечить работнику, увольняемому в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения, право на время для поиска работы (4 часа в неделю) с сохранением среднего заработка.

2.2.20. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом профсоюза по инициативе

работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.21. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки кадров для нужд учреждения.

2.2.22. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

2.2.23. 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. 173-176 ТК РФ.

2.2.24. Организовывать проведение аттестации тренерского состава, в соответствии с положением о порядке аттестации работников физкультурно-спортивных организаций и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям должностные оклады и повышающие коэффициенты со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

2.2.25. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

2.2.26. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №14» г. Улан-Удэ (приложение №1 к Договору; ст. 91 ТК РФ), расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком,

утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

3.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для работников административного персонала устанавливается перерыв для отдыха и питания с 12 до 13 часов в рабочие дни, для тренерско-преподавательского персонала устанавливается перерыв на 30 минут для приема пищи в рабочие дни в зависимости от расписания занятий.

3.3. Для тренерско-преподавательского состава учреждения устанавливается в астрономических часах сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15 - 20 минут.

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом нормы часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом Учреждения.

Для работников, являющихся супругой (супругом), бывшей супругой (супругом), при условии наличия совместных детей, гражданина, принимающего участие в специальной военной операции, имеющих ребенка (детей) дошкольного возраста, установить сокращение продолжительности рабочего дня на один час с сохранением заработной платы за полный рабочий день. Право на сокращение продолжительности рабочего дня, предоставляется также не вступившим в повторный брак вдовам (вдовцам) граждан, погибших (умерших) вследствие участия в специальной военной операции, при условии наличия совместных детей дошкольного возраста. Продолжительность рабочего дня сокращается работодателем на основании личного заявления работника.

3.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

3.5. Локальные нормативные акты МБУ ДО «СШ№14» г. Улан-Удэ по вопросам определения тренерской нагрузки работников, а также ее изменения

утверждаются директором и согласовываются с заместителем по спортивной работе.

3.6. Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (с 1 сентября) и устанавливается распорядительным актом МБУ ДО «СШ №14» г. Улан-Удэ.

Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

Объем тренерской нагрузки, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), 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 занимающихся, групп.

При определении объема учебно-тренировочной нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема учебно - тренировочной нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебно- тренировочной нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.7. Под учебно - тренировочной нагрузкой работников предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

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

- по соглашению между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.9. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, в порядке и на условиях, предусмотренных Положением об оплате труда

работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №14» г. Улан-Удэ (разработано на основе постановления Администрации г. Улан-Удэ от 13.03.2023 г. № 60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ»).

Тренерам-преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

3.10. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания тренерского (педагогического) совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

3.11. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника на основании письменного распоряжения работодателя.

Запрещено привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни:

1) беременных женщин (ч. 1 ст. 259 ТК РФ);

2) работников в возрасте до 18 лет (ст. 268 ТК РФ), за исключением:

- творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений (Перечень профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом РФ, утвержденный Постановлением Правительства РФ от 28.04.2007 N 252);

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 (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет, мать-одиночка), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

- По желанию работников, являющихся супругами граждан, принимающих участие в специальной военной операции, ежегодный отпуск (часть ежегодного

отпуска) предоставляется им в период нахождения в отпуске их супруга (супруги) – участника специальной военной операции независимо от утвержденного графика отпусков.

3.12. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя и с письменного согласия работника, и с дополнительной оплатой, в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа №14» г. Улан-Удэ (разработано на основе постановления Администрации г. Улан-Удэ от 13.03.2023 г. № 60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ»).

3.13. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей и других работников учреждения.

В эти периоды тренерско-преподавательский состав привлекаются работодателем к тренерско-преподавательской и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулярное время утверждается приказом директора учреждения.

3.14. В каникулярное время учебно-вспомогательный и обслуживающий персонал привлекается к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени.

3.15. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Продолжительность ежегодных основного и дополнительных оплачиваемых отпусков работников исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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

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

На основании Федерального Закона РФ от 19.02.1993 года № 4520-1 ст. 14 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», и п. 4.12, п. 4.14 «Отраслевого соглашения по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между Министерством спорта и молодежной политикой Республики Бурятия и Бурятской Республиканской территориальной общественной организацией общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма РФ на 2021-2023 гг.» работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации, в следующих объемах:

1. Тренерско-педагогическому составу, включая инструктора-методиста: 28 основных календарных дней + 8 + 14 дополнительных календарных оплачиваемых дней;

2. Вспомогательному персоналу: 28 основных календарных дней + 8 дополнительных календарных оплачиваемых дней;

3. Административно-управленческому персоналу 28 основных календарных дней + 8 + 14 дополнительных календарных оплачиваемых дней.

3.16. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

3.17. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.18. Работодатель обязуется:

3. 18. 1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье (отцу) – 1 рабочий день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 рабочий день;
- в случае свадьбы работника – 3 рабочих дня; детей работника – 2 рабочих дня;
- на похороны близких родственников (матери, отца) – 3 рабочих дня, сестры, брата – 2 рабочих дня;
- работающим пенсионерам по старости (в связи с юбилеем) – 2 рабочих дня;

- родителям, женам и мужьям военнослужащих, погибших или умершим вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – 5 рабочих дней;

- работающим инвалидам – 2 рабочих дня.

- председателю выборного органа первичной профсоюзной организации – 3 рабочих дня.

- директору и заместителю директора за ненормированное рабочее время – 3 рабочих дня.

3.19.2. Предоставлять дополнительные неоплачиваемые дни отдыха за активную общественную работу в каникулярное время не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации – 4 рабочих дня и членам профкома – 2 рабочих дня (с учетом мнения членов профкома).

3.20. 3. Выходными днями для Администрации являются воскресенье, а для вспомогательного персонала являются суббота и воскресенье. Для тренеров-преподавателей выходной день зависит от расписания тренировочных занятий.

4. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

Стороны исходят из того, что:

4.1. Система оплаты труда работников учреждения осуществляется на основании Постановления Администрации города Улан-Удэ 13 марта 2023 года №60 «Об утверждении Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных Управлению по физической культуре и спорту Администрации г. Улан-Удэ».

4.2. Заработная плата работников учреждения устанавливается с учетом:

а) единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

б) единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

в) государственных гарантий по оплате труда;

г) перечней видов выплат компенсационного характера и стимулирующего характера в муниципальных учреждениях, утверждаемых нормативным правовым актом Администрации г. Улан-Удэ;

д) нормативных правовых актов Администрации г. Улан-Удэ об оплате труда работников муниципальных учреждений;

е) рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

ж) Положения об оплате труда, локальных нормативных актов Учреждения.

4.3. Заработная плата выплачивается работникам в следующие сроки: 20 числа текущего месяца – аванс, 5 числа месяца, следующего за расчетным –

окончательный расчет за прошедший месяц. Если дата выплаты заработной платы совпадают с выходными или праздничными днями, выплаты производятся накануне. Отпускные работнику выплачиваются за три дня до начала отпуска. Расчетные листы по заработной плате выдаются работнику на руки в день окончательного расчета.

4.4. Выплаты стимулирующего характера устанавливает Экспертная комиссия школы на основании Положения о стимулирующих выплатах и единовременном премировании работников МБУ ДО «СШ №14» г. Улан-Удэ за выполнение работы, не входящей в круг основных обязанностей работника, за сложность, напряженность и качество работы, а также, для повышения мотивации качественного труда работников и их поощрения.

4.5. Наполняемость групп, установленная Федеральными стандартами спортивной подготовки, является – предельной нормой обслуживания в конкретной группе, за часы работы, в которых оплата труда осуществляется из установленной ставки заработной платы.

4.6. Работодатель обязуется:

4.6.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ.

4.6.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе на случай приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов. Статья 236 ТК РФ с 3 октября 2016 г. размер денежной компенсации не может быть ниже 1/150 действующей в период задержки ключевой ставки Банка России от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты и заканчивая днем фактического расчета включительно.

4.6.3. Ответственность за правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.

4.7. В соответствии с отраслевым Соглашением по регулированию социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений между Министерством спорта и молодежной политики Республики Бурятия и Бурятской республиканской территориальной общественной организацией общероссийского профессионального союза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации на 2021-2023 гг., Региональным соглашением № 01.08-010-50/21 от 20.05.2021 г. между Правительством Республики Бурятия, союзами работодателей Республики Бурятия и объединением организаций профсоюзов Республики Бурятия на 2021-2023 гг., Дополнительным соглашением № 01.08-010-31/23 от 26.04.2023 г. к Региональному соглашению № 01.08-010-50/21 от 20.05.2021 г. между

Правительством Республики Бурятия, союзами работодателей Республики Бурятия и объединением организаций профсоюзов Республики Бурятия на 2021-2023 гг. В целях закрепления по месту проживания и работы граждан на территории РБ:

При наличии дополнительных средств установить и выплачивать всем категориям работников в полном размере вне зависимости от возраста и стажа работы процентную надбавку к заработной плате за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, за работу в Южных районах Восточной Сибири и Дальнего Востока с первого дня работы.

5. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

5.1. Гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам отрасли на основании законодательства Российской Федерации, настоящего соглашения.

5.2. Работодатель обязуется:

включать в коллективные договоры положения, предусматривающие выделение дополнительных финансовых средств на санаторно-курортное лечение и оздоровление работников и членов их семей;

устанавливать единовременные денежные выплаты работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

при смертельном исходе и при установлении инвалидности I группы в размере не менее 4-х должностных окладов;

при установлении инвалидности II группы в размере не менее 3-х должностных окладов;

при установлении инвалидности III группы в размере не менее 2-х должностных окладов;

при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 2 месяцев в размере не менее 2-х должностных окладов;

при получении профессионального заболевания в размере не менее 2-х должностных окладов;

производить полное возмещение близким родственникам расходов на погребение, сверх установленных законодательством Российской Федерации, в случае смерти работника в результате несчастного случая, связанного с производством, а также смерти инвалида труда, наступившей вследствие полученного им трудового увечья либо профессионального заболевания.

оказывать материальную помощь - в размере до 2 окладов либо в сумме от 1000 рублей до 3000 рублей, в зависимости от экономии средств фонда оплаты труда.

экономия средств фонда оплаты труда направляется на оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах учреждения (положение об оплате труда работников МБУ ДО «СШ№14» г. Улан-Удэ).

Материальная помощь не выплачивается:

работникам, принятым на работу по совместительству;
работникам, заключившим с работодателем срочный трудовой договор на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;
работникам, выполняющим сезонные работы;
работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

работникам, расторгнувшим трудовой договор с работодателем и получившим материальную помощь в текущем календарном году и вновь принятым в этом же году на работу к этому же работодателю;

работникам, увольняемым по основаниям, предусмотренным статьей 71, пунктами 5 - 11 части первой статьи 81, пунктами 4 и 8 части первой статьи 83, пунктами 1 и 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации. Материальная помощь, выплаченная в текущем календарном году работникам, указанным в настоящем абзаце, удержанию не подлежит.

Конкретный размер единовременных денежных выплат работникам (членам их семей) устанавливается в приказе или ином локальном нормативном акте МБУ ДО «СШ№14» г. Улан-Удэ.

Ввести обязательное за счет средств учреждения медицинское страхование основных работников и страхование их от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

5.3. Предоставлять отпуск, оплачиваемый полностью, в связи:

- со смертью близких родственников (супруга, родителей, детей) - 3 рабочих дня;
- с рождением ребенка (для отца) - 1 рабочий день;
- родителю для проводов ребенка в школу - 1 рабочий день;
- родителям для провода сына в армию - 1 рабочий день;
- в связи с бракосочетанием работника - 3 рабочих дня;
- в связи с бракосочетанием детей работника - 3 рабочих дня;
- в связи с переводом на новое место жительства - 1 рабочий день;
- при праздновании серебряной (золотой) свадьбы - 1 рабочий день;
- работникам, не имевшим в течение периода между очередными отпусками дней нетрудоспособности (кроме случая ухода за детьми и т.п.) - 3 рабочих дня;
- работникам, проработавшим в данной организации 15 и более лет - 3 рабочих дня;

- женщинам, имевших детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет), и мужчинам, в одиночку воспитавшим детей в возрасте до 16 лет (детей-инвалидов в возрасте до 18 лет) - 1 рабочий день ежемесячно.

5.4. Работодатель в соответствии со статьей 348.10 Трудового кодекса Российской Федерации обязуется обеспечить спортсменов, тренеров спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их деятельности, поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средства в состоянии, пригодном для использования, и установить определенные нормы обеспечения и сроков пользования спортивной экипировкой, оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами в локальных нормативных актах учреждения.

5.5. Коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами МБУ ДО «СШ №14» г. Улан-Удэ, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) могут предусматриваться условия о дополнительных гарантиях и компенсациях работников.

5.6. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме в порядке, установленном трудовым законодательством.

При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников, работающих в одном учреждении и являющихся одной семьей.

5.7. При использовании работником с согласия или ведома работодателя и в его интересах личного имущества работнику выплачивается компенсация за использование, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Размер возмещения расходов определяется соглашением сторон трудового договора, выраженным в письменной форме.

5.8. Работнику, нуждающемуся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до четырех месяцев и отстраненному от работы в связи с его отказом от временного перевода или отсутствием соответствующей работы у работодателя, сохраняется средняя заработная плата в течение четырех месяцев (ст. 73 ч. 2 Трудового кодекса РФ).

6. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ, НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

6.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель.

6.2. Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников, направление работников (с их письменного согласия) на прохождение независимой оценки квалификации осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения СТК в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ.

6.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

6.4. Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

6.5. При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации работодатель должен предоставлять ему гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место

работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя.

6.6. Работодатель осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

для специалистов, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки - не реже чем один раз в четыре года;

для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу, - не реже чем один раз в пять лет.

6.7. Работодатель разрабатывает локальный нормативный акт, в котором предусматривает следующее:

количество работников, ежегодно направляемых на обучение за счет средств соответствующего бюджета;

перечень видов и тематических направлений подготовки кадров, по которым тренерский состав и другие специалисты проходят обучение, подготовку и переподготовку по инициативе работодателя и, соответственно, за счет средств учреждения;

категории работников, которые могут обучаться по собственной инициативе и за свой счет.

7. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

7. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрения современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (приложение №2).

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда при проведении тренировочного процесса;

7.1.2. Осуществлять финансирование за счет средств местного бюджета на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда (в соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда») из всех источников

финансирования в размере не менее 0,2 процента от суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) (ст. 225 ТК РФ);

7.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20 процентов) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 14.07.2021 № 467н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами»;

7.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения согласно Постановления Правительства РФ от 24.12.2021 N 2464 "О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда" (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда") который введен с 01.03.2023 г.;

7.1.5. Обеспечивать проверку знаний работников учреждения по охране труда к началу каждого календарного года.

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

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

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

7.1.9. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, в соответствии с ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

7.1.10. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ), молоком или другими равноценными пищевыми продуктами, смывающими и обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

7.1.11. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.1.12. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

7.1.15. Создать на паритетной основе совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

7.2. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

7.3. Обеспечить информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда в организации.

7.3. Работники обязуются:

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

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

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

7.3.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

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

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

8. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

8.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

8.2. В случае если работник, не состоящий в профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1 процента (ч. 6 ст. 377 ТК РФ).

8.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с ТК РФ, Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

8.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

8.3.2. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (гл. 58 ТК РФ).

8.3.3. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (ст. 370 ТК РФ, ст. 11 Закона от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

8.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения как для его постоянной работы, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

8.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники.

8.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации.

8.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (ст. 377 ТК).

8.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

8.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

8.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;
- согласования (письменного) при принятии решений руководителем организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5 настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения взаимных консультаций.

8.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (ст. 144 ТК РФ);
- принятие правил трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- установление режима работы с разделением рабочего дня на части с перерывом 2 и более часа и порядка компенсации такого режима работы (ст. 105 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);

– принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены тренировочного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (ст. 100 ТК РФ);

– принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмене (ст. 180 ТК РФ);

– утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);

– определение сроков проведения специальной оценки условий труда (ст. 22 ТК РФ);

– формирование аттестационной комиссии в учреждении (ст. 81 ТК РФ);

– формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений (ч. 6 ст. 45 Закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»);

– изменение условий труда (ст. 74 ТК РФ);

– принятие локальных нормативных актов организации, закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников.

8.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по следующим основаниям:

– сокращение численности или штата работников организации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81, 82, 373 ТК РФ);

– повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность (п. 1 ст. 336 ТК РФ);

– совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника (п. 2 ст. 336 ТК РФ).

8.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

– установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);

– представление к присвоению почетных званий (ст. 191 ТК РФ);

– представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (ст. 191 ТК РФ);

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

– установление размеров повышенной заработной платы за работу в ночное время (ст. 154 ТК РФ);

– распределение учебной нагрузки (ст. 100 ТК РФ);

– утверждение расписания занятий (ст. 100 ТК РФ);

– установление, изменение размеров выплат стимулирующего характера (ст. 135, 144 ТК РФ);

– распределение премиальных выплат и использование фонда экономии заработной платы (ст. 135, 144 ТК РФ).

8.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

– применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (ст. 192, 193 ТК РФ);

– временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. Трудового кодекса РФ;

– увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении коллективного трудового спора (ч. 2 ст. 405 ТК РФ).

8.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий и в течение двух лет после его окончания по следующим основаниям (ст. 374, 376 ТК РФ):

– сокращение численности или штата работников организации (п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ);

– неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

8.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в

работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (ч. 3 ст. 374 ТК РФ).

8.11. На время осуществления полномочий работником учреждения, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

8.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

8.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по аттестации тренеров-преподавателей, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

9. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с ТК РФ и Законом от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

9.3. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при установлении квалификационных категорий по результатам аттестации тренеров-преподавателей.

9.4. Осуществлять контроль за охраной труда в учреждении.

9.5. Представлять и защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации тренеров-преподавателей учреждения.

9.8. Принимать участие в аттестации работников учреждения, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии учреждения.

9.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

9.10. Информировать членов профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

9.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов профсоюза и других работников учреждения.

9.12. Содействовать оздоровлению детей работников учреждения.

9.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников учреждения.

10. КОНТРОЛЬ НАД ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10. Стороны договорились:

10.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

10.2. Работодатель в течение семи календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

10.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам учреждения.

10.4. Предоставлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля над выполнением условий коллективного договора в течение семи календарных дней со дня получения соответствующего запроса.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны пришли к соглашению, что их интересы, отраженные в коллективном договоре, могут быть реализованы при условии обязательного выполнения сторонами всех условий и своих обязательств по коллективному договору.

11.2. В течение семи дней после подписания настоящего договора работодатель обязуется, в соответствии со ст. 50 ТК РФ, направить его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

11.3. В период действия коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средств давления на работодателя приостановление работы (забастовку). В случае нарушения этого обязательства работодатель вправе применить к ее участникам меры, предусмотренные для нарушителей трудовой дисциплины.