

От работников:
Представитель:


Супров А.В.

«31» августа 2023г.

От работодателя:

Директор МБУ ДО СШ «Старт»


Янкин Д.Ю.

«31» августа 2023г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками

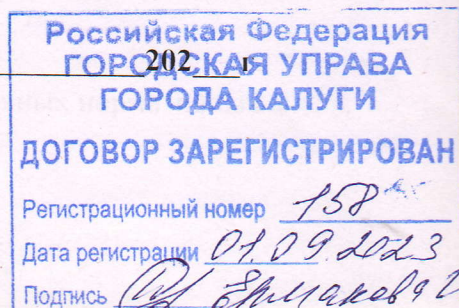
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Старт» города Калуги
(МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги)

на 2023-2026 годы

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе по труду
Городской управы города Калуги

Регистрационный номер № _____ « ____ » _____

Уведомительную регистрацию провел _____



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и другими нормативными актами, регулирующими коллективные трудовые отношения, и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-экономические, трудовые и профессиональные отношения между работодателем и работниками МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.3. Сторонами коллективного договора является:

- работники, в лице их представителя – Супров Алексей Владимирович;
- работодатель в лице его представителя директора МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги.

1.4. Работники, имеют право уполномочить представителя представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст.ст.30,31 ТК РФ).

2. ДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

2.1. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги

2.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течении 15 дней после подписания. Представитель обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае, изменения наименования МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги, а также расторжения трудового договора с руководителем МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги.

2.4. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

2.5. При смене формы собственности МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги, коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3 месяцев со дня перехода прав собственности.

2.6. При ликвидации МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока ликвидации.

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

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

2.9. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги.

2.10. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положения коллективного договора решаются сторонами.

2.11. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трёх лет.

Если по истечении установленного срока действия коллективного договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового коллективного договора, то его действие продлевается на один год.

2.12. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и Представителя:

- учет мнения представителя;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, предусмотренным ч.2 ст. 53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии договора;
- другие формы.

3. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

3.1. Предметом настоящего коллективного договора являются интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, Трудовым Кодексом, а также дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем работникам МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги.

4. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

4.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

4.2. При заключении трудового договора в нем по согласованию сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

4.3. При приеме на тренерско-преподавательскую работу, помимо предъявления установленных законодательством документов (трудовой книжки, паспорта) требуются представление документов о специальном образовании, сведений о наличии/отсутствии судимости, 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).

4.4. Лица, поступающие на тренерско-преподавательскую работу в МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги, проходят обязательное медицинское обследование в установленном порядке. Медицинское обследование тренеров-преподавателей проводится периодически и после приема их на работу.

4.5. При приеме сотрудников на работу работодатель знакомит их (под роспись) с Уставом школы, Правилами внутреннего распорядка, должностными обязанностями, настоящим договором, инструкциями по охране труда и технике безопасности.

4.6. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, без указания или с указанием определенного срока, либо на время выполнения определенной работы, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

4.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст.57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и другое. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

4.8. Объем тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается работодателем, исходя из количества часов по плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении, с учетом мнения профкома. Верхний предел учебной нагрузки может ограничиваться.

Объем тренировочной нагрузки тренера-преподавателя оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника. Нагрузка на новый сезон спортивной подготовки тренеров-преподавателей и других работников, ведущих тренерско-преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения представителя. Эта работа завершается до окончания сезона спортивной подготовки и ухода работников в отпуск для определения групп и тренировочной нагрузки в новом сезоне спортивной подготовки.

4.9. При установлении тренерам-преподавателям нагрузки на новый сезон спортивной подготовки, как правило, сохраняется её объем и не может быть уменьшена по инициативе администрации в текущем учебном году за исключением случаев уменьшения количества часов по программам спортивной подготовки, планам, сокращением количества групп и спортсменов.

4.10. Нагрузка тренерам-преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста 3-х лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим тренером.

4.11. Тренировочная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.12. Уменьшение или увеличение нагрузки тренера-преподавателя в течение сезона спортивной подготовки по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе руководителя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам спортивной подготовки, сокращения количества групп, спортсменов;

- временного увеличения объема нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работ без согласия работника не может превышать одного месяца в течение календарного года).

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

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения тренировочной нагрузки по инициативе работодателя согласие сотрудника не требуется.

4.13. По инициативе руководителя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый сезон, в связи с изменениями организационных и технологических условий труда (изменение числа групп, количества спортсменов, изменение количества часов работы по плану) при выполнении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности (ст.74 ТК РФ).

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

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

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то руководитель обязан в письменной форме предложить ему имеющуюся в учреждении работу, в соответствии с его квалификацией и состоянию здоровья.

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

4.15. Прекращение трудового договора оформляется приказом (распоряжением) руководителя в соответствии с общим порядком оформления прекращения трудового договора (ст.84.1 ТК РФ).

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Организовать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников по необходимости.

5.2.2. Повышать квалификацию работников не реже чем один раз в три года.

5.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту.

5.2.4. 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.

5.2.5. Организовывать проведение аттестации работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

6. Работодатель обязуется:

6.1. Уведомлять представителя в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономические обоснования.

6.2. Стороны договорились, что:

6.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

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

6.2.3. При появлении новых рабочих мест в МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в ней и ранее уволенных из МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги в связи с сокращением численности или штата.

7. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

7. Стороны пришли к соглашению о том что:

7.1. Рабочее время работников определяется в соответствии с ТК РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием тренировок, годовым календарным планом, утвержденным работодателем с учетом мнения представителя, с учетом специфики работы тренерско-преподавательского состава, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги.

7.2. Для руководящих работников, работников из числа административного, хозяйственного и обслуживающего персонала МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, пятидневная рабочая неделя, которая не может превышать 40 часов в неделю. С понедельника по четверг начало работы в 8.00, окончание - 17.00 часов, в пятницу в 8.00 начало работы, окончание в 16.00. Обеденный перерыв с 13.00 часов до 13.45 часов. Выходные дни: суббота, воскресенье.

7.3. Конкретная продолжительность рабочего времени тренерско-преподавательского состава устанавливается с учетом норм часов тренерско-преподавательской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов тренерско-преподавательской нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и уставом с одним выходным днем. Продолжительность рабочего времени для тренерско-преподавательского состава - не более 36 часов за ставку заработной платы.

7.4. Режим рабочего времени, перерыв для питания и отдыха устанавливается Правилами внутреннего распорядка, утвержденными Работодателем.

7.5. 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 восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

7.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями.

7.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги (заседание тренерско-преподавательского совета, родительского собрания и т.п.) тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

7.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст. 113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. Работа в выходные и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха.

7.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до 3-х лет.

7.10. Если при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для определенной категории работников Учреждения ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, то вводится суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие

периоды) не превышала нормального числа рабочих часов (ст.104 Трудового кодекса Российской Федерации). Появившаяся недоработка (переработка) корректируется в установленный учетный период. Количество рабочих часов должно равняться количеству рабочих часов согласно установленной норме за этот 5 период. Учетный период не может превышать один год, а для учета рабочего времени работников Порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения. При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени в соответствии с графиком сменности. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения их в действие. 7.11. Привлечение работников МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги к выполнению работы, не предусмотренной уставом МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги, правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника.

7.11. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренеров-преподавателей и других работников МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги. В эти периоды тренеры-преподаватели привлекаются работодателем к организационной работе в пределах времени, не превышающего их тренировочной нагрузки до начала каникул.

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

7.13. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам учреждения продолжительностью 28 календарных дней. Заместителю директора по учебно-спортивной работе, инструктору-методисту, тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня. Ежегодный оплачиваемый отпуск директора МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги составляет 42 календарных дня, дополнительный оплачиваемый отпуск 3 дня.

7.14. Предоставлять дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день в соответствии с Положением о ненормированном рабочем дне.

7.15. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст. 114-128 ТК РФ. Запрещается не предоставление ежегодного отпуска в течение 2-х лет подряд.

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

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть замена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

7.16. Работодатель обязуется:

Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей на военную службу 5 дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) 3 дня;
- на похороны близких родственников 3 дня;
- для ликвидации аварии дома;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной

службы, либо в следствии заболевания, связанного с прохождением военной службы -10 дней;

- при рождении у работника ребенка 3 дня.

8. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

8. Стороны исходят из того, что:

8.1. Учредителем МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги является Управление спорта, молодежной политики», оплата труда производится согласно Постановления Городской Управы города Калуги от 03.02.2012 г № 24 –п. Должностные оклады (тарифные ставки) всем категориям работников установлены, согласно штатному расписанию.

8.2. Система оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов) доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются Положением об отраслевой оплаты труда для руководителей и работников муниципальных учреждений спортивной направленности и руководителей и работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики муниципального образования «Город Калуга», утвержденным постановлением Городской управы города Калуги от 03.02.2012 № 234 -п. Положением об порядке установления компенсационных выплат, доплат, надбавок стимулирующего характера, премий, оказания материальной помощи и других выплат работникам МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги.

8.3 Ставки заработной платы и должностные оклады тренеров-преподавателей устанавливаются в зависимости от образования и стажа тренерско-преподавательской работы, либо квалификационной категории присвоенной по результатам аттестации (ст.143 ТК РФ).

8.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда предусмотренной Положением об оплате труда и включает в себя, осуществляющих спортивную подготовку и включает в себя:

- оплата труда исходя из ставок заработной платы и должностных окладов;
- доплата за условия труда, отклоняющиеся от нормальных условий труда;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера, выплаты предусмотренные действующим законодательством, Положением об оплате труда, локальными нормативными актами МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги.

8.5. Изменение оплаты труда и (или) размеров ставок заработной платы (должностных окладов) производится:

- при получении образования, со дня предоставления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания - со дня присвоения;
- при присвоении разрядов спортсменам, со дня предоставления соответствующего документа;
- при присуждении ученой степени кандидата наук - со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решения о выдаче диплома;

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

8.6. Производить доплаты за совмещение профессий (должностей), увеличение объема работ, расширения зоны обслуживания в размере до 50% тарифной ставки (оклада) по совмещаемым должностям. Внешнее совместительство до 50% оклада, тарифа.

8.7. Материальная помощь выплачивается в соответствии с Приказами со дня предоставления соответствующего документа; за счет средств предусмотренных на

выплаты стимулирующего характера, либо при наличии экономии средств фонда оплаты труда в соответствии с Положением о порядке установления компенсационных выплат, доплат, надбавок стимулирующего характера, премий, оказания материальной помощи и других выплат работникам МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги.

8.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в размере (среднего заработка, неполученной заработной платы и др.) (ст. 234 ТК РФ).

8.9. Ответственность за правильность определения размеров заработной платы работникам несет руководитель МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги.

8.10. Администрация своевременно проводит работу по тарификации тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, заместителей директоров и работников, ее уточнение в связи с изменением стажа, образования работников и прочих условий, требующих изменения тарификации.

8.11. Производить выплату заработной платы по итогам работы за месяц работникам МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги и выплачивать непосредственно работнику. Выплата заработной платы в МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги производится два раза в месяц на банковские карты сотрудников СШ: за первую половину месяца (аванс) - 18 число текущего месяца и за вторую половину месяца (окончательный расчет) - 3 число месяца следующего за отчетным.

8.12. При наличии средств устанавливаются дифференцированные доплаты и надбавки к должностным окладам и ставкам за профессиональное мастерство, высокие показатели в труде, совмещение профессий, а также за выполнение работ, не связанных с основной деятельностью.

8.13. Руководитель, учитывая мнение, по согласованию с представителем:

- утверждает положение об оплате труда работников;
- утверждает положение о выплатах компенсационного и стимулирующего характера;
- утверждает правила внутреннего трудового распорядка;
- соглашение по охране труда;
- осуществляет премирование из фонда экономии заработной платы и внебюджетных средств.

8.15. Минимальная заработная плата работника, полностью отработавшего норму рабочего времени и выполнившего норму труда (трудовые обязанности) устанавливается в соответствии с региональным Соглашением о минимальной заработной плате в Калужской области на соответствующий период.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9. Стороны договорились, что работодатель:

9.1. В случае направления в служебную командировку. Работодатель обязан возмещать Работнику:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (ст. 168 ТК РФ)
- иные расходы, произведенные Работником с разрешения и ведома Работодателя.

9.2. Порядок и размеры возмещения расходов, связанные со служебными командировками, определяются коллективным договором или локальными нормативными актами учреждения. При этом размеры возмещения не могут быть ниже размеров, установленных Правительством РФ для организаций, финансируемых из федерального бюджета.

9.3. В соответствии с законом РФ от 01.04.96 г. № 7-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования»

- своевременно перечисляет страховые взносы в Пенсионный фонд РФ в размере, определенном законодательством;

- в установленный срок предоставляет органам ПФ достоверные сведения о застрахованных лицах в следующих случаях:

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- сокращение заработной платы за время простоев, возникших в результате непредвиденных и непредотвратимых событий (климатических условий и другое);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым Кодексом и иными федеральными законами.

При предоставлении гарантии и компенсации соответствующие выплаты производятся за счет средств фонда оплаты труда. В указанных случаях освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

9.5. В соответствии со ст. 173 ТК РФ работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для:

- о прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах соответственно - по 40 календарных дней, на каждом из последующих курсов соответственно - по 50 календарных дней (при освоении основных образовательных программ высшего профессионального образования в сокращенные сроки на втором курсе - 50 календарных дней);
- о подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;
- о сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- о работникам, допущенным к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования, - 15 календарных дней;
- работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных учреждений высшего профессионального образования для сдачи выпускных экзаменов - 15 календарных дней;
- о работниках, обучающихся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Работникам, обучающимся по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на семь часов. За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

По соглашению сторон трудового договора сокращение рабочего времени производится путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю либо сокращения продолжительности рабочего дня в течение недели.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются коллективным договором или трудовым договором".

Согласно ст. 287 ТК РФ гарантии и компенсации работникам, обучающимся заочно и очно-заочно (по вечерней форме обучения) в высших учебных заведениях независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются только по основному месту работы и при соблюдении двух условий: наличия государственной аккредитации у образовательного учреждения и успешного освоения обучающимся образовательной программы.

Обучающимся успешно признается работник, не имеющий задолженности за предыдущий семестр (курс) и сдавший все зачеты к началу экзаменационной сессии по предметам, вынесенным на сессию.

Студентам очной формы обучения совмещающим учебу с работой, установлены гарантии и для них, чтобы обеспечить реализацию их права на получение высшего образования.

Работодатель обязан предоставить отпуск работникам - студентам учреждений высшего профессионального образования очной формы обучения, совмещающим учебу с работой, для:

- о промедления промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году;

- о подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов - четыре месяца;

- о сдачи итоговых государственных экзаменов - один месяц.

Отпуск в связи с обучением предоставляется на основании справки-вызова образовательного учреждения. Она дает право работнику требовать предоставления отпуска и возлагает на работодателя обязанность его предоставления.

Отпуск в связи с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования без отрыва от работы имеет строго целевое назначение и должен быть использован только в установленные сроки.

Поэтому, если студент не участвовал в экзаменационной сессии и не использовал учебный отпуск, он теряет на него право. При уважительной причине неявки студента на сессию (например, в случае болезни) право на отпуск за ним сохраняется.

Оставленные на повторный курс обучения и не пользовавшиеся за данный курс учебным отпуском имеют на него право при условии, что они успешно выполнили соответствующий учебный план за второй год обучения.

Время дополнительного отпуска оплачивается исходя из среднего заработка исчисляемого в порядке, установленном для ежегодных отпусков.

Отпуска обычно предоставляются для участия в экзаменационной сессии на число установленных дней подряд. Если образовательное учреждение разрешило студенту выполнять лабораторные работы, сдавать зачеты и экзамены в межсессионный период, он может использовать отпуск по частям. Продолжительность предоставленного в разбивку отпуска не должна превышать установленную в учебном году общую продолжительность отпуска за соответствующий курс обучения.

Студентам последних курсов заочных образовательных учреждений высшего профессионального образования, проходящим согласно учебному плану теоретический курс в объеме одного семестра и участвующим в одной экзаменационной сессии, отпуск предоставляется в половинном размере.

Отпуск на период сдачи итоговых государственных экзаменов предоставляется, в правило, единовременно. И лишь когда итоговые экзамены проводятся в два срока -

частям. Но и в этом случае учебный отпуск не должен превышать продолжительность, определенную для него законом.

Время дополнительного отпуска оплачивается исходя из среднего заработка, исчисляемого в порядке, установленном для ежегодных отпусков.

Гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173 ТК РФ, не распространяются на работников, которые сочетают труд с обучением в высших учебных заведениях, не имеющих государственной аккредитации.

9.6. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым Кодексом (гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате труда и другие), работникам предоставляются гарантии и компенсации

9.7. Оказывает материальную помощь, производит выплаты из средств экономии фонда заработной платы по случаю:

- длительным лечением (на приобретение дорогостоящих лекарственных средств) – до 10 000,00 (предоставить договор на лечение, копии документов, подтверждающих фактическую оплату);
- со смертью работника (членам семьи) - до 10 000,00 (предоставить копию свидетельства о смерти, копии документов, подтверждающих родственные связи);
- со смертью близких родственников - до 10 000,00. (предоставить копию свидетельства о смерти);
- тяжелым материальным положением работника - до 10 000,00;
- рождением ребенка - до 10 000,00 (копия свидетельства о рождении ребенка);
- выход на пенсию- до 10000,00 рублей;

Материальная помощь выплачивается в течении календарного года на основании личного заявления работника и локального акта работодателя с указа выплаты материальной помощи. Работник имеет право на получение материальной помощи по всем основаниям

9.8. Обеспечивает гарантии и компенсации работникам при сокращении численности или штата (ст.178,179,180 ТК РФ).

10. Работодатель обязуется:

10.1. Обеспечить право работников МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

10.2. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой медицинской помощи пострадавшим.

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

10.4. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работником МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

10.6. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

10.7. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по ОТ.

10.8. Создать МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги «Комиссию по охране труда» .

Для выполнения функциональных обязанностей работникам комиссии по охране труда предоставляются следующие права:

11.8.1. Проверять состояние условий охраны труда в СШ и предъявлять должностным лицам и другим ответственным работникам представления установленной формы.

11.8.2. Не допускать эксплуатацию оборудования, проведение работ и учебного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью сотрудникам и учащимся, с последующим уведомлением руководителя учреждения.

11.8.3. Запрашивать и получать от руководителя школы материалы по вопросам охраны труда, требовать письменных объяснений от лиц, допустивших нарушения нормативных правовых актов по охране труда, правил техники безопасности.

11.8.4. Вносить предложения руководителю СШ об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж, обучение и проверку знаний по охране труда, медосмотр или грубо нарушающих правила, нормы и инструкции по охране труда.

11.8.5. Принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в школе на тренерских советах, собраниях трудового коллектива, заседаниях профсоюзного комитета.

11.8.6. Вносить руководителю СШ предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и тренировочного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

11.9. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

11.10. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

11.11. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи, пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также - проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст.214 ТК РФ) и иными федеральными законами.

12. ГАРАНТИИ представителя от работников

12. Стороны договорились о том, что:

12.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении представителя от работников

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

12.3. Работодатель принимает решения с учетом мнения представителя в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

11.4. Увольнение работника, по пунктам 2.3 и 5 ст.81 ТК РФ производится с учетом мнения представителя.

11.5. Работодатель обязан предоставить безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно - массовой работы, возможность размещения информации в доступном для работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст.377 ТК РФ).

11.6. Работодатель предоставляет представителю необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги.

11.7. Представитель включаются в состав комиссии МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги по сертификации, аттестации тренеров, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и другим.

11.8. Работодатель с учетом мнения представителя рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, по инициативе работодателя (ст. 81, 374, 376 ТК РФ);

- привлечение к сверхурочным работам (ст.99 ТК РФ);

- деление рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);

- запрещение работы в выходные и нерабочие, праздничные дни (ст.113 ТК РФ);

- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);

- введение системы оплаты и стимулирования труда (ст.135 ТК РФ);

- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);

- расторжение трудового договора в связи с сокращением численности (ст.82 ТК РФ);

- утверждение Правил трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);

- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);

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

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

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

11.9. Работодатель устанавливает доплаты за неблагоприятные условия труда по результатам аттестации рабочих мест.

12. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ СПОРТСМЕНОВ И ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Особенности регулирования труда спортсменов, тренеров-преподавателей устанавливаются трудовым законодательством (ТК РФ Глава 54.1) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, а также локальными нормативными актами, принимаемыми работодателями в соответствии с требованиями статьи 8 настоящего Кодекса с учетом норм, утвержденных общероссийскими спортивными федерациями, и мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

12. Стороны пришли к соглашению в том, что:

12.1. Работодатель обязан по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров-преподавателей с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в учебно-тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

12.2. На время отсутствия спортсмена, тренера-преподавателя на рабочем месте в связи с приездом к месту расположения спортивной сборной команды РФ и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером-преподавателем сохраняются место работы (должность) и средний заработок.

12.3. Спортсмен, тренер-преподаватель имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера-преподавателя только с разрешения работодателя по основному месту работы.

12.4. Принадлежность ежедневной работы, отпуска, направление в командировки, проведение медицинских осмотров для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет регулируется главой 42 ТК РФ, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной максимальной продолжительности рабочего времени, установленной ч. 1 ст. 92 ТК РФ.

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

12.6. Не позднее 1 квартала заключают коллективный договор в организации, предусматривая в нем:

минимальные размеры заработной платы не нижеуказанных в Отраслевом соглашении; сроки выплаты заработной платы;

денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы в соответствии со статьей 146 Трудового кодекса Российской Федерации;

графики погашения задолженности и размеры компенсации в случаях несвоевременной выплаты заработной платы;

положение о признании времени приостановки работы в связи с задержкой выплаты заработной платы на срок более 15 дней - простоем по вине Работодателя, если работник в письменной форме известил Работодателя о начале приостановки

работы, с возмещением среднего заработка за весь период его задержки с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере, не ниже одной двухсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка Российской Федерации;

оплату работникам за счет средств Работодателя пособия по временной нетрудоспособности (вследствие болезни или травмы, за исключением несчастных случаев на производстве) в размере среднего заработка за первые три дня нетрудоспособности;

оплату нерабочих праздничных дней в соответствии со ст. 112 Трудового кодекса Российской Федерации;

установление для тренеров-преподавателей, осуществляющим спортивную подготовку, и не являющимся педагогическими работниками организаций, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта и не являющихся образовательными организациями;

ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерско-преподавательской работы (тренерско-преподавательская нагрузка) - 36 часов. Норма часов тренерско-преподавательской работы тренерами-преподавателями за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 4 календарных дней;

13. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА Представителя

13. Представитель обязуется:

13.1. Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами профсоюза.

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

13.4. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, тарифного фонда, фонда экономии заработной платы и иных фондов МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги.

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

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

13.7. Направлять учредителю МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги заявления о нарушениях законодательством МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

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

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

13.10. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

13.11. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью представления работникам отпусков и их оплаты.

13.12. Участвовать в работе комиссий МБУ ДО СШ «Старт» г. Калуги по тарификации, аттестации работников, охране труда и других.

13.13. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, заместителей директора и директора.

13.14. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

14. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

14. Ответственность сторон:

14.1. Работодатель направляет коллективный договор на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

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

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

14.4. Рассматривают в 10-ти дневной срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

14.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

14.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за месяц до окончания срока действия данного договора.

14.9. Все изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном законодательством и должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.
Коллективный договор утвержден на собрании трудового коллектива МБУ ДО СШ «Старо» г. Калуги.



Городской комитет профсоюзной организации
г. Калуга

Всего прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

17 (*сешадуатъ*) листов
цифрами прописью

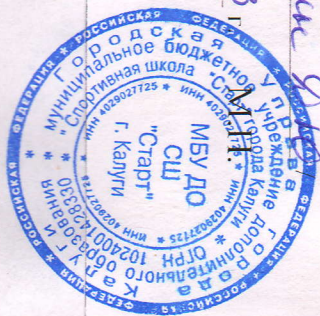
Должность

директор

Подпись

Виктор Д. Д.

« 31 » августа 20 23 г.



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 519259607574593999952456277565694459464737450482

Владелец Янкин Дмитрий Юрьевич

Действителен с 01.06.2023 по 31.05.2024