

СПОРТИВНАЯ ШКОЛА
ПО ВИДАМ ЕДИНОБОРСТВ



Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного
образования Вышневолоцкого городского округа «Спортивная
школа по видам единоборств»

171163, Тверская область, г. Вышний Волочек, Казанский
проспект, д.59-61/1

ОГРН: 1106908001232, Дата присвоения ОГРН: 20.12.2010,
ИНН/КПП: 6908012548/690801001

Тел: 8(48233) 6-10-68, e-mail: dusshe.vv@yandex.ru

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения дополнительного
образования Вышневолоцкого городского округа
«Спортивная школа по видам единоборств»
(новая редакция)

Юридический адрес учреждения:

171163, Тверская область, г. Вышний Волочек, Казанский проспект, 59-61/1

Работодатель:

Коржиков Алексей Викторович

8(48233)6-10-68

Представитель работников:

Вишнякова Наталья Викторовна

8(48233)6-10-68

Код ОКВЭД: 85.41.

Дата подписания коллективного договора

« 01 » сентября 2024 г.

Вышневолоцкий городской округ

2024

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор заключен в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования Вышневолоцкого городского округа «Спортивная школа по видам единоборств» (далее МБУ ДО «СШ по видам единоборств»), создания благоприятных условий деятельности учреждения образования, направленных на повышение социальной защищенности работников, а также в целях взаимной ответственности сторон и выполнения требований законодательства о труде.

Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения между Работодателем и Работниками учреждения.

Сторонами настоящего Коллективного договора являются работодатель МБУ ДО «СШ по видам единоборств» в лице директора Коржикова А.В. и работники учреждения в лице представителя от рабочего коллектива Вишняковой Н.В.

Предметом настоящего коллективного договора являются дополнительные, по сравнению с законодательством положения об условиях труда на рабочем месте и его оплаты, гарантии занятости, повышения квалификации и переобучения работников, предоставлении социальных льгот и гарантий работникам. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение состояния труда на рабочем месте работников МБУ ДО «СШ по видам единоборств» по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на МБУ ДО «СШ по видам единоборств».

Настоящий Договор основывается на действующих нормах, содержащихся в трудовом кодексе РФ, Отраслевом соглашении по организациям, находящимся в ведении Министерства просвещения Российской Федерации, на 2021 - 2023 годы и иными нормативными правовыми актами Вышневолоцкого городского округа

Настоящий Договор не ограничивает права образовательных учреждений, органов местного самоуправления в расширении льгот и гарантий работников при наличии собственного ресурсного обеспечения.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «СШ по видам единоборств».

Коллективный договор заключен на три года, вступает в силу с момента его подписания и действует до заключения нового, но не более трех лет (ст.43ТКРФ).

По истечении срока действия коллективный договор может быть продлен на срок не более трех лет.

В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности и

порядке, установленном ТК РФ.

Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения структуры, наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором МБУ ДО «СШ по видам единоборств».

При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации

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

Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально - экономического положения работников учреждения.

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

Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

Приложением к настоящему коллективному договору является Правила внутреннего трудового распорядка.

Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение трудового коллектива:

Правила внутреннего трудового распорядка;

Положение об оплате труда работников МБУ ДО «СШ по видам единоборств»;

Должная инструкция.

2. Трудовой договор.

Содержание трудового договора и 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 и настоящим коллективным договором.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться

подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

В трудовом договоре учитываются профессиональные стандарты в случаях, предусмотренных частью первой статьи 195.3 Трудового кодекса Российской Федерации, оговариваются обязательные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебной нагрузки на учебный год, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

В соответствии со ст.58 ТК РФ трудовые договоры в зависимости от срока разделяются на два вида:

- заключаемые на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен федеральными законами.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.57ТКРФ).

Объем учебной нагрузки (тренер-преподавательской работы) тренер-преподавательским работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по федеральному стандарту, учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении.

Право распределять учебную нагрузку тренеров-преподавателей предоставлено руководителю образовательного учреждения (структурного подразделения), который несет ответственность за ее реальность выполнения каждым работником.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров-преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

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

Педагогическая деятельность лицам, выполняющим её помимо основной работы в своем учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляются только в том случае, если тренеры - преподаватели, для которых данное образовательное учреждение является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

Учебная нагрузка педагогических работников, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на

общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями приказом директора учреждения.

2.8.6. Учебная нагрузка в зависимости от расписания работы учреждения может с согласия тренеров-преподавателей планироваться на выходные и праздничные дни.

2.8.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного 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 часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года):

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

- возвращения на работу женщины прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста или после окончания этого отпуска.

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

2.9.1. Оплата труда тренеров-преподавателей за часы учебных занятий, выполненные при замещении временно отсутствовавших работников по болезни или по другим причинам, производятся дополнительно по часовым ставкам ежемесячно или в конце учебного года также только после выполнения преподавателем всей годовой учебной нагрузки, установленной при тарификации.

2.9.2. Вслучае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (структурная реорганизация образовательного учреждения, другие причины), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника (ст. 74 ТК РФ).

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

2.11. Если работник не согласен с продолжением работы в новых

условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную, имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.14. Работодатель обязан до подписания трудового договора ознакомить его под роспись с Уставом организации, правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, а также иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.15. Работодатель обязуется:

2.15.1. Оформлять трудовые отношения с работниками, вновь принимаемыми на работу, письменными трудовыми договорами в соответствии со ст. 57, 58, 67 ТК РФ.

2.15.2. Не ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и Коллективным договором.

2.15.3. Предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором. Не требовать от работников выполнения работ, необусловленных трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных ТК РФ.

2.15.4. Извещать работников об изменении существенных условий трудового договора в письменной форме под роспись не позднее, чем за два месяца до их введения. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения соглашений об изменении определенных сторонами условий трудового договора в письменной форме.

2.15.5. Устанавливать нагрузку педагогическим работникам не ниже нормы за ставку заработной платы согласно штатному расписанию; объем педагогической работы более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

2.16. Работники обязуются:

2.16.1. Качественно и своевременно выполнять обязанности в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией.

2.16.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда.

2.16.3. Создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга.

3. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников.

3.1. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

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

3.2. Работодатель обязуется:

Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

Создавать условия для повышения квалификации педагогических работников не реже чем один раз в три года.

Осуществлять финансирование данных мероприятий за счет средств, выделяемых учреждению.

3.3. Вслучае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место Работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям.

Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству.

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с

работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом представителю трудового коллектива не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время не менее 8 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.1.4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации (ст. 261 ТК РФ).

4.1.5. Работникам в случае прекращения трудового договора по основанию, предусмотренному п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ в связи с отказом работника от продолжения работы в силу изменений, определенных сторонами условий трудового договора производить выплаты выходного пособия в размер среднего месячного заработка.

2. Стороны договорились, что: 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. Данное право имеют также лица: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года;

- 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.

5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем с учетом мнения трудового коллектива, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.1.2. 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.

5.1.3. Для тренер-преподавательских работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

5.1.4. Конкретная продолжительность рабочего времени тренер-преподавательских работников устанавливается с учетом норм часов тренер-преподавательской работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, нормативно-правовыми актами, локальными актами и Уставом.

5.1.5. 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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.1.6. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя. Тренер-преподавательским работникам при наличии возможности, предусматривается один свободный от занятий день для методической работы и повышения квалификации.

5.1.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия в мероприятиях, предусмотренных планом учреждения, должностной инструкцией тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

5.1.8. Работа в выходные и праздничные дни разрешена при согласии работника. Привлечение работников учреждения к работе в выходной и 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.

5.1.9. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом Учреждения. Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.1.10. Запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев,

предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными Законами (ст.60 ТК РФ).

5.1.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату (статья 151 настоящего Кодекса) (ст. 60.2 ТК РФ).

5.1.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года

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

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

5.1.15. Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.16. Тренер-преподавательским работникам, продолжительность отпуска которых составляет не менее 42 календарных дней, проработавшим в рабочем году не менее 10 месяцев, денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении выплачивается исходя из установленной продолжительности отпуска.

5.2. Работодатель обязуется:

5.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, занятым на работе с вредными и (или) опасными условиями труда, работникам, имеющим особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем, работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 116, ст.321 ТК РФ).

Предоставлять работникам краткосрочные отпуска с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье - до3дней;
- в связи с переездом на новое место жительства -2 дня;
- для проводов детей в армию -2 дня;
- в случае свадьбы работника - до3дней;
- в случае свадьбы детей работника - до 3 дней;
- на похороны близких родственников – до 3дней;
- родителям, имеющим детей младшего школьного возраста перед началом занятий -1день;

- работающим инвалидам - 2 дня;
- в других обоснованных случаях по письменному заявлению работника – от 1 до 5 дней.

5.2.2. Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем при пятидневной рабочей неделе может определяться Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 111 ТК РФ).

5.2.3. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств тренер-преподавательских работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

6. Оплата и нормирование труда

6.1. Стороны исходят из того, что:

Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе системы оплаты труда работникам муниципальных учреждений образования.

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом:

- Базовых окладов с повышающими коэффициентами;
- Выплат компенсационного характера;
- Выплат стимулирующего характера.

Размеры должностных окладов устанавливаются на основе базового оклада по группам работников с повышающими коэффициентами.

6.2. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца в денежной форме. Днями выплаты заработной платы, являются, аванс 24 числа текущего месяца, заработная плата 9 числа следующего месяца. При совпадении заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

6.3. В случаях, когда оплата труда работников зависит от стажа, образования, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, ученой степени, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при увеличении стажа тренер-преподавательской работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня предоставления документа о стаже, дающее право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;
- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссии;
- при присвоении почетного звания, награждение ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;
- при присуждении ученой степени доктора наук и кандидата наук со дня

принятия Минобрнауки России решение о выдаче диплома.

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

6.4. На тренер-преподавательских работников, выполняющих тренер-преподавательскую работу без занятия штатной должности из числа работников, выполняющих эту работу помимо основной деятельности (в том же учреждении), на начало нового учебного года составляются и утверждаются тарификационные списки.

6.5. Работодатель обязуется:

6.5.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

6.5.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы.

6.5.3. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.5.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несёт руководитель учреждения.

7. Гарантии и компенсации.

7.1. Стороны договорились, что работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления, о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

7.2. Выплачивает тренер-преподавательским работникам, в том числе руководящим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

7.3. Обеспечивает бесплатно работников пользованием библиотечными фондами учреждения.

7.4. Обеспечивает предоставление гарантий и компенсаций работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (ст. 313-327 ТК РФ).

7.5. Одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях,

имеющему ребенка в возрасте до шестнадцати лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы (ст. 319 ТК РФ).

7.6. Для женщин, работающих в сельской местности, районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях устанавливается 36-часовая рабочая неделя, если меньшая продолжительность рабочей недели не предусмотрена для них федеральными законами. При этом заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе (ст. 320 ТК РФ).

7.7. Общая продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работающим по совместительству устанавливается на общих основаниях (ст. 321 ТК РФ).

8. Охрана труда и здоровья.

8.1. Работодатель обязуется:

8.1.1. Обеспечивать право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств без опасности труда, предупреждающих производственный травматизм, и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда, с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.2. Предусмотреть на мероприятия по охране труда, определенные Соглашением по охране труда, финансовые средства.

8.1.3. Проводить в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам, осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива, с последующей сертификацией и по графику.

8.1.4. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов трудового коллектива и комиссии по охране труда.

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

Организовать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.6. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правила, инструкции, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

8.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами

государственного надзора и контроля над соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

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

8.1.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности, либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

8.1.11. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкции по охране труда

8.1.12. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены трудового коллектива.

8.1.13. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

8.1.14. Осуществлять совместно с представителем трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.15. Оказывать содействие техническим инспекторам по охране труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенными лицами) по охране труда в проведении контроля над состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

8.1.17. Работники МБУ ДО «СШ по видам единоборств» обязаны проходить бесплатные медицинские обследования, которые проводятся за счет средств МБУ ДО «СШ по видам единоборств» (ст. 51, Закон РФ от 10.07.1992 №3266-1 «Об образовании»).

9. Обязательства представителей трудового коллектива

9.1. Представитель трудового коллектива обязуется:

Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы

работников в случае, если они уполномочили представителя трудового коллектива представлять их интересы.

Осуществлять контроль над правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

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

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

Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем, 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).

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

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

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

Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и оплаты.

Участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации тренер-преподавательских работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестаций тренер-преподавательских работников учреждения.

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

Оказывать ежегодно материальную помощь членам трудового коллектива в случае болезни, санаторно-курортного лечения (при наличии финансовых возможностей).

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

При изменении типа организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников учреждения, предоставляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, в области коллективного права и интересов всех работников учреждения.

10. Контроль выполнения коллективного договора Ответственность сторон

Стороны договорились, что:

Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже двух раз в год,

Рассматривают в срок 10 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

Согласуют и утверждают в месячный срок локальные акты учреждения, указанные в общих положениях настоящего договора.

Настоящий коллективный договор действует в течение 2023-2026г.г. со дня подписания.

Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Настоящий коллективный договор составлен и подписан в трёх экземплярах. Один у представителей работников, - другой у работодателя, третий передается в уполномоченный орган по труду. Каждый экземпляр имеет одинаковую юридическую силу.

11. Разрешение трудовых споров

Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров»

Работодатель обязуется создать комиссию по трудовым спорам из равного числа представителей работников и работодателя, утвердить ее состав приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

12. Заключительные положения

12.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

12.2. Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются в выполнении Коллективного договора на собрании (конференции) работников учреждения.

12.3. Изменения и дополнения в Коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании (конференции) работников.

12.4. Работодатель за неисполнение Коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

12.5. Председатель профкома трудового коллектива за невыполнение обязательств по Коллективному договору несет ответственность в соответствии с законодательством о труде.