

от «РАБОТОДАТЕЛЯ»

Директор МБУ ДО СШ № 11
с. Тенгинка

С.А.Арудова

фамилия, инициалы



"20" апреля 2023 г.

М.П.

от «РАБОТНИКОВ»

Представительный орган
(представитель) работников
МБУ ДО СШ № 11 с.Тенгинка

С.Н.Хагурова

фамилия, инициалы

подпись

"20" апреля 2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
спортивная школа № 11 с. Тенгинка муниципальное
образование Туапсинский район

на период с « 18 » мая 2023 г.

до «17 » мая 2026 г.

Коллективный договор принят
на общем собрании работников
организации

Протокол от « 20 » апреля 2023 г. № 2

Государственное казенное учреждение Краснодарского края «Центр занятости населения Туапсинского района» Уведомительная регистрация коллективного договора, соглашения	
Дата	24.04.2023 № 25
Главный специалист С.А. Романова	
наименование должности, подпись, Ф. И. О.	

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы № 11 с. Тенгинка муниципального образования Туапсинский район.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются: директор МБУ ДО СШ № 11 с. Тенгинка **Арудова Светлана Александровна** далее именуемый «Работодатель», который представляет интересы МБУ ДО СШ № 11 с. Тенгинка и работники предприятия, организации в лице Представителя работников в лице **Хагуровой Светланы Николаевны**.

1.3. Предметом настоящего договора являются социально-трудовые отношения заключаемые между Работниками и Работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации.

1.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания.

1.6 Коллективный договор сохранит свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.7 При реорганизации (слияния, присоединении, разделении, выделении и преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение своего срока реорганизации.

1.8 При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение 3-месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ для его заключения, либо в порядке, предусмотренном коллективным договором (ст.44 ТК РФ).

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров с участием комиссии.

1.14. Настоящий договор вступает в силу с 12 мая на срок 3 года.

1.15. Перечень локальных и нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принимаемые с учетом мнения

представительного органа работников:

- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Положение о представительном органе работников;
- Положения по охране труда;
- Положение по оплате труда работников;
- Иные локальные нормативные акты, непосредственно связанные с трудовой деятельностью работника.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно через представительный орган работников МБУ ДО СШ № 11 с. Тенгинка МО Туапсинский район с учетом:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получения от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждения с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию; участие в разработке и принятии коллективного договора.
- другие формы управления в соответствии с трудовым законодательством РФ.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, с указанием вида трудовой деятельности (занимаемой должности), условий труда и отдыха, условий испытания при приеме на работу, оплаты труда согласно ст.57 ТК РФ.

2.2. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

2.3. Стороны договорились, что при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе имеют также следующие работники:

- лица предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- лица, проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- работники имеющие детей до 18-летнего возраста;
- работники, получившие производственную травму, профзаболевание в данной организации;
- лица, в семье которых один из супругов имеет статус безработного, инвалида или пенсионера;
- лица, обучающиеся по заочной форме в образовательном учреждении среднего или высшего профессионального образования до завершения обучения;

2.4. Работодатель обязуется:

- предоставлять возможность переобучения высвобождаемым работникам за счет средств организации профессиям, по которым имеются вакансии;

- предоставлять лицам, получившим уведомление об увольнении по п. 1,2 ст. 81 ТК РФ, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка;

- обеспечивать преимущественное право трудоустройства бывшим работникам организации, получившим травму на производстве по вине организации, или профзаболевания, если их квалификация соответствует требованиям производства.

2.5. Работодатель берет на себя обязанность в течение 2-х месяцев после увольнения доплачивать за счет средств организации 100 % минимальной оплаты труда к выплатам, причитающимся уволенным с работы по сокращению штатов.

2.6. Работодатель проводит мероприятия по повышению квалификации и (или) профессиональной переподготовке работников (в том числе в возрасте от 25 до 65 лет).

3. ОПЛАТА ТРУДА

3.1. Оплата труда в организации осуществляется в соответствии с положениями об оплате труда, стимулирующих и компенсационных выплатах (премировании) работников организации, разработанных и утвержденных работодателем с учетом мнения представителей работников.

Работодатель обязуется:

3.2. Работодатель обязуется индексировать заработную плату в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами.

3.3. Установить минимальные тарифные ставки (оклады) рабочих в размере не менее минимального размера оплаты труда (МРОТ).

3.4. Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора с ПАО Сбербанк России.

3.5. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В этом случае организация открытия счета в выбранной работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного работником с кредитной организацией.

3.6. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.7. Работодатель в письменной форме извещает каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации и за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплат заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

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

3.9. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия), а также работодатель производит выплаты в соответствии с п. 2.5 настоящего коллективного договора.

В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

3.10. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (п. 1 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (п. 2 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (п. 9 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (п. 5 ч. 1 ст. 83 ТК РФ);

4.6. Женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет, матерей (отцов), воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до 5 лет, работников, имеющих детей-инвалидов, работников, осуществляющих уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями.

При этом работники, названные в данном пункте, должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от направления в служебную командировку, привлечения к сверхурочной работе, в ночное время, выходные и праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

4.7. Привлечение инвалидов к сверхурочной работе, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, работе в ночное время допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом инвалиды должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни, работы в ночное время (ст. 99, ст. 113, ст. 259 ТК РФ и ст. 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

5. ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Перерывы в течение рабочего дня для отдыха и питания определяются правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 108 ТК РФ). На производствах, где по условиям работы перерыв установить нельзя, работнику должна быть предоставлена возможность приема пищи в течение рабочей смены.

5.2. Продолжительность основного отпуска-28 календарных дней. Для тренера устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью -14 календарных дней (п.4 «Трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы» от 13.08.2021).

Для предоставления ежегодного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем(директор, заместители директора) устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск (директор-14 календарных дней, заместители директора -12 календарных дней).

5.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников, не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года (ст. 123 ТК РФ).

5.4. Отдельным категориям работников устанавливаются следующие дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за вредные условия труда в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) медицинской сестре, полагается 7 календарных дней к ежегодному основному оплачиваемому отпуску.

- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ).

3.11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника.

3.12. Размер оплаты за работу в ночное время 40 % от оклада за каждый час работы в ночное время.

3.13. Работодатель, в случае задержки выплаты работникам заработной платы и других нарушений оплаты труда, несет ответственность в соответствии с Трудовым кодексом (ст. 142 ТК РФ) и иными федеральными законами.

4. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

4.1. Режим рабочего времени в организации определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение № 1).

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для тренерского состава устанавливается 6-дневная 24-часовая рабочая неделя (за ставку нормируемой части заработной платы) т.е. сокращенная продолжительность рабочего времени на основании В случае увеличения (уменьшения) ставки нормируемой части заработной платы режим работы корректируется в соответствии с установленной нагрузкой, расписанием тренировочных занятий.

4.3. Работникам, занятым на работах с вредными условиями труда устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

4.4. Стороны договорились, что на предприятии может применяться сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных ст. 93 ТК РФ:

- для женщин, имеющих детей в возрасте до 8 лет;
- лиц, частично утративших на производстве трудоспособность;
- лиц, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест) имеется специальное заключение о неблагоприятных условиях труда.

В соответствии с постановлением Верховного Совета РСФСР от 01.11.1990 № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе»/ с последующими изменениями/ женщинам, работающим в сельской местности устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часовая рабочая неделя с оплатой нормальной продолжительности рабочего времени).

4.5. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин, несовершеннолетних (ст. 259, ст. 268 ТК РФ).

нием
7 ТК

Стороны договорились, что дополнительные отпуска предоставляются работникам сверх основного отпуска.

сумм,
нения

5.5. Работнику должен быть предоставлен на основании письменного заявления дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

ждый

5.6. Помимо дополнительных отпусков указанных в Трудовом кодексе могут предоставляться дополнительные отпуска без сохранения зарплаты:

отной
сть в
ными

- для сопровождения детей в школу в первый день учебного года – 1 календарный день;

- для проводов детей в армию - до 5 календарных дней;

- с бракосочетанием детей работника до 5 календарных дней;

- с переездом на новое место жительства - до 5 календарных дней;

- при праздновании юбилейных дат со дня рождения - до 5 календарных дней;

- для ликвидации аварии в доме – до 5 календарных дней.

илами

6. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

может
ся 6-
части
емени
уемой
гвии с

6.1. В организации из представителей работодателя и представителей работников создается на паритетных началах комитет (комиссия) по охране труда для совместных действий по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также организации проведения проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок.

Работники:

труда
1 – по
ест).
няться
ГК РФ:

6.2. Обязуются соблюдать предусмотренные действующим законодательством и Соглашением по охране труда требования в области охраны труда.

Работодатель:

сть;
ьтатам
имеется

6.3. В соответствии с действующим законодательством и Соглашением по охране труда (приложение № 2) обеспечивает безопасные условия и охрану труда посредством выполнения организационных, технических и экологических мероприятий.

СР от
ожения
ющими
тности
и – 36
абочего

6.4. Проводит специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством (Федеральный закон от 28.12.2013 N 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»). По результатам специальной оценки условий труда разработать совместно с профсоюзной организацией План мероприятий по приведению рабочих мест в соответствие с требованиями норм и правил по охране труда (ст.212 ТК РФ).

ировки
одные
них (ст

6.5. Обеспечивает информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, в том числе о результатах специальной оценки условий труда (ранее аттестации рабочих мест по условиям труда) в организации.

6.6. Для всех поступающих на работу лиц, а также переведенными на другую работу работникам учреждения, проводит обучение и инструктаж по охране труда, организует обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим;

6.7. Обеспечивает обучение лиц, поступающих на работу с вредными и/или опасными условиями труда, безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов и проводит их периодическое обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы.

6.8. Ежемесячно проводит во всех подразделениях единый день охраны труда (постановление главы администрации Краснодарского края от 08.06.2004 №554 «О проведении Дня охраны труда в муниципальных образованиях и организациях края»).

6.9. Организует контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

6.10. Оборудует и обеспечивает работу кабинетов и уголков охраны труда.

6.11. Заключает договор со страховой медицинской компанией на медицинское обслуживание работников.

6.12. В каждом подразделении обеспечивает наличие укомплектованных медикаментами аптечек первой помощи, необходимых приспособлений и медицинских средств для оказания неотложной помощи пострадавшим на производстве.

6.13. Проводит за счет организации обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (для лиц в возрасте до 21 года – ежегодные) медицинские осмотры работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными или опасными условиями труда, а также связанных с движением транспорта, для определения пригодности их для выполнения поручаемой работы. Не допускает работников к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний (ст.212, ст.213 ТК РФ). Обеспечивает контроль за выполнением рекомендаций медицинских учреждений по итогам периодических медицинских осмотров работающих во вредных условиях труда.

6.14. Обеспечивает за счет собственных средств приобретение и выдачу прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты (далее-СИЗ), смывающих и обезвреживающих средств работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением.

- уход, хранение, химчистку, стирку, сушку, а также ремонт и замену СИЗ;

- информирование работников о полагающихся СИЗ;

6.15. Обеспечивает санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников организации в соответствии с требованиями охраны труда.

6.16. Проводит мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в трудовом коллективе согласно п. 32. приказа Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01.03.2012 № 181н «Об утверждении типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (изменения согласно приказу Минтруда России от 16 июня 2014г. № 375н).

7. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА ЖЕНЩИН И МОЛОДЕЖИ

7.1. Работодатель берет на себя обязательства соблюдать следующие гарантии по организации труда и предоставления льгот женщинам и молодежи:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- определить рабочие места в подразделениях для беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- не направлять в командировки и не привлекать к работе в ночное время, к сверхурочным работам и работам в выходные дни беременных женщин и несовершеннолетних работников (ст. 259, 268 ТК РФ);
- не привлекать женщин к работам с суммированным учетом рабочего времени, при котором продолжительность рабочей смены (дня) превышает 8 часов.

7.2. Лица моложе 18 лет принимаются на работу после предварительного обязательного медицинского осмотра.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

8.1. Работникам ,директору, заместителям директора выплачивается материальная помощь в пределах утвержденного фонда оплаты труда на соответствующий финансовый год и за счет средств от иной приносящей доход деятельности в соответствии с Положением о системе оплаты труда работников ,директора и заместителей директора МБУ ДО СШ № 11 с.Тенгинка МО Туапсинский район в следующих случаях:

- стихийное бедствие или с другим чрезвычайным обстоятельством;
- в связи с рождением ребенка;
- в связи с регистрацией брака, серебряной или золотой свадьбой;
- в связи со смертью близких родственников или родственникам в связи со смертью работника.
- в связи с длительной болезнью работника;
- в связи с другими особыми обстоятельствами;

Решение о выплате работникам материальной помощи и её конкретных размерах принимает директор учреждения на основании письменного

заявления работника и ходатайства представительного органа работников МБУ ДО СШ № 11 с. Тенгинка МО Туапсинский район с приложением подтверждающих документов.

9. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

9.1 Изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном ст.44 ТК РФ.

9.2. За три месяца до окончания срока действия прежнего коллективного договора, представители одной из сторон направляют другой стороне письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового коллективного договора.

9.3. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

9.4. При реорганизации или смене формы собственности организации любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет (ст. 43 ТК РФ).

9.5. Контроль за выполнением данного коллективного договора осуществляется представителями сторон (комиссией по подготовке колдоговора), а также соответствующим органом по труду.

9.6. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива.

9.7. Урегулирования разногласий, возникших в ходе коллективных переговоров по заключению или изменению коллективного договора, производится в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ.

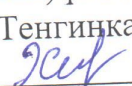
9.8. Работодатель и представители работников за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии со ст. ст. 54, 55 ТК РФ.

9.9. Работодатель обеспечивает тиражирование коллективного договора и ознакомление с ним работников организации, а всех вновь поступающих работников знакомит с коллективным договором непосредственно при приеме на работу до подписания трудового договора.

ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

1. Правила внутреннего трудового распорядка.
2. Соглашение по охране труда.
3. Положение о представительном органе работников МБУ ДО СШ № 11 с.Тенгинка МО Туапсинский район.

Приложение №1
к коллективному договору

СОГЛАСОВАННО
Представительный орган
(представитель) работников МБУ ДО
СШ № 11с. Тенгинка
 С.Н.Хагурова
от " 20 " апреля 2023 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДО СШ № 11
с. Тенгинка
С.А.Арудова
от 20 апреля 2023 г.



**Правила внутреннего трудового распорядка
муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
спортивная школа № 11
с. Тенгинка Муниципальное образование Туапсинский район**

Настоящие Правила регламентируют порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений в организации.

1. Порядок приема, увольнения работников

1.1. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, один из которых передается работнику. При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами руководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Срочный трудовой договор может быть заключен только в определенных Трудовым кодексом РФ случаях.

1.3. Работник при поступлении на работу предъявляет:

- паспорт или другой документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, или сведения о трудовой деятельности, за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ ,который подтверждает регистрацию в системе индивидуального персонифицированного учета , в т ч в форме электронного документа.
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний и специальной подготовки.

-справка об отсутствии судимости.

1.4. При приеме на работу работнику может быть установлено испытание продолжительностью не более 3 месяцев, для отдельных категорий работников – руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера – 6 месяцев.

1.5. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме работника на работу изданный на основании заключенного трудового договора, объявляется работнику под роспись в 3-дневный срок со дня фактического начала работы.

1.6. Прекращение (расторжение) трудового договора производится только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Работник вправе расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели, и по истечении срока предупреждения - прекратить работу. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении.

В соответствии со статьей 348.12 ТК РФ тренер имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за один месяц.

1.7. В соответствии с Трудовым кодексом РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия). В исключительных случаях средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения при условии, если в течение 14 рабочих дней после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен.

1.8. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части 1 ст. 77 ТК РФ);

признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части 1 статьи 83 ТК РФ).

РФ);

призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части 1 статьи 83 ТК РФ);

восстановлением по решению органа, рассматривавшего индивидуальный трудовой спор, на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части 1 статьи 83 ТК РФ);

отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части 1 статьи 77 ТК РФ);

отказом работника от перевода на другую работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой ст. 77 ТК РФ).

1.9. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников работодатель обязан предложить все имеющиеся вакансии (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращением численности или штата работников организации работники предупреждаются работодателем персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

Высвобождаемым работникам предоставляется 20 часов в неделю свободного от работы времени для поиска новой работы с сохранением заработной платы.

1.10. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока уведомления об увольнении с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

1.11. С целью сохранения рабочих мест работодатель:

- приостанавливает найм новых работников.

1.12. При угрозе массовых увольнений работодатель с учетом мнения выборного профсоюзного органа принимает необходимые меры, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашением.

2. Основные права и обязанности работника

2.1. Работник имеет право на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;

- предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

- своевременно и в полном объеме выплату заработной платы;
- отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных категорий работников, предоставление выходных и нерабочих праздничных дней, ежегодных оплачиваемых отпусков;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора и другие.

2.2. Работник обязуется:

- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда, производственной санитарии, гигиене труда на рабочем месте и на территории организации;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников.

2.3. Должностные обязанности работника в полном объеме отражаются в трудовом договоре либо должностной инструкции, прилагаемой к трудовому договору.

3. Основные права и обязанности работодателя

3.1. Работодатель имеет право:

- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры в порядке и на условиях, установленных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективный договор;
- поощрять работников за добросовестный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

3.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство;
- предоставить работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечить работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- обеспечить безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;

- способствовать работникам в повышении ими своей квалификации, совершенствовании профессиональных навыков;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работнику заработную плату.

Заработная плата выплачивается работнику не реже чем каждые полмесяца 23 числа текущего месяца за первую половину текущего месяца и 8 числа месяца, следующего за отработанным месяцем, за вторую половину отработанного месяца.

Заработная плата перечисляется на указанный работником счет в банке на условиях договора с ПАО Сбербанк России.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

В этом случае организация открытия счета в выбранной работником кредитной организации и расходы по его обслуживанию осуществляются работником самостоятельно в соответствии с условиями договора, заключенного работником с кредитной организацией.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

4.2. В МБУ ДО СШ № 11 с. Тенгинка устанавливается:

основной режим работы пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями суббота и воскресенье.

4.3. Начало рабочего дня в 8:30 час., окончание в 17:30 час., перерыв для отдыха и питания продолжительностью один час. с 12:30 до 13:30 час.

4.4. Для тренерского состава устанавливается 6-дневная 24 часовая рабочая неделя (за ставку нормируемой части заработной платы)- т.е. сокращенная продолжительность рабочего времени на основании п.4 «Трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы» от 13.08.2021 .

В случае увеличения(уменьшения) ставки нормируемой части заработной платы режим работы корректируется в соответствии с установленной нагрузкой, расписанием тренировочных занятий.

Начало и окончание рабочего дня, перерыв для отдыха и обеда определяются согласно учебной нагрузки, расписания занятий, учебного годового плана.

4.5. Работникам предоставляются установленные трудовым законодательством нерабочие праздничные дни. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней, выходной день переносится на следующий после праздничного, рабочий день или на другой день в соответствии с

федеральным законом или нормативно-правовым актом Правительства РФ (часть 2, часть 5 ст. 112 ТК РФ).

Продолжительность ежедневной работы (смены), непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.6. Сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом РФ (ст. 92-94), другими нормативными актами.

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни может производиться с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их письменного согласия допускается в следующих случаях:

для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии, катастрофы или стихийного бедствия;

для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.8. В других случаях привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с их письменного и с учетом мнения представительного органа работников.

4.9. Привлечение к сверхурочным работам может производиться работодателем без согласия работника:

4.10. При производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

4.10.1. При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего и холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;

4.10.2. При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.11. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в следующих случаях:

4.11.1. При необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение нормального числа рабочих часов, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя, государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;

4.11.2. При производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда неисправность их может вызвать прекращение работ для значительного числа работников;

4.11.3. Для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником.

4.12. Привлечение работников к сверхурочным работам в других случаях допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представительного органа работников.

Сверхурочные работы не могут превышать для каждого работника четырех часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обеспечивает точный учет сверхурочных работ, выполненных каждым работником.

4.13. Не могут привлекаться к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни в соответствии с законом беременные женщины, работники в возрасте до восемнадцати лет.

Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к сверхурочным работам, работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только с их письменного согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, в письменной форме должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от указанных работ.

4.14. Работник имеет право заключить трудовой договор в этой же организации с работой в свободное от основной работы время по другой регулярно оплачиваемой работе в порядке внутреннего совместительства. *

Работник имеет право заключить трудовой договор с другим работодателем для работы на условиях внешнего совместительства.

Работа по совместительству не разрешается лицам в возрасте до 18 лет, на тяжелых работах и работах с вредными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а так же в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Продолжительность работы по совместительству не может превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать полный рабочий день. В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующих категории работников. Если работник по основному месту работы приостановил работу в соответствии с ч.2 ст. 142 ТК РФ или отстранен от работы в соответствии с ч.2,4 ст. 73 ТК РФ, то указанные ограничения при работе по совместительству не применяются.

4.15. Продолжительность основного отпуска -28 календарных дней. Для тренера устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью-14 календарных дней на основании п.4 «Трехстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2021-2023 годы» от 13.08.2021 .

соглашения от 13.Работникам с ненормированным рабочим днем (директор, заместители директора устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск .Продолжительность дополнительного отпуска директора-14 календарных дней, заместителям директора -12 календарных дней.

Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней предоставляются медицинской сестре в соответствии с результатами специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест).

Общая продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях и максимальным пределом не ограничивается. Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период отпуска, в число дней отпуска не включаются и не оплачиваются.

4.15.1 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации, по соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника предоставляется:

женщинам - перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;

работникам в возрасте до восемнадцати лет;

работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев;

в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени

начала отпуска работник извещается под роспись не позднее чем за две недели до его начала.

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения его жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени его непрерывной работы в данной организации.

Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого законом предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных законами, локальными нормативными актами.

4.15.2. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска предоставляется по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

При суммировании ежегодных оплачиваемых отпусков или перенесении ежегодного оплачиваемого отпуска на следующий рабочий год денежной компенсации могут быть заменены часть каждого ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, или любое количество дней из этой части.

Замена отпуска денежной компенсацией беременным женщинам и работникам в возрасте до восемнадцати лет, а также работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не допускается.

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

По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска

могут быть предоставлены ему с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

При увольнении в связи с истечением срока трудового договора отпуск с последующим увольнением может предоставляться и тогда, когда время отпуска полностью или частично выходит за пределы срока этого договора. В этом случае днем увольнения также считается последний день отпуска.

При предоставлении отпуска с последующим увольнением при расторжении трудового договора по инициативе работника этот работник имеет право отозвать свое заявление об увольнении до дня начала отпуска, если на его место не приглашен в порядке перевода другой работник.

4.16. Работодатель обязуется предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ.

5. Поощрения

5.1. За своевременное и качественное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу применяются следующие меры поощрения работников:

- объявление благодарности;
- выдача премии;
- награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- представление к званию лучшего по профессии;
- занесение на Доску почета.

5.2. Поощрения объявляются приказом работодателя, доводятся до сведения всего коллектива и вносятся в трудовую книжку работника.

6. Ответственность за нарушение трудовой дисциплины

6.1. За нарушение трудовой дисциплины к работнику применяются следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;
- выговор;
- увольнение по соответствующим основаниям.

6.2. До наложения взыскания от работника затребует объяснение в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Не предоставление работником объяснения не является препятствием для применения взыскания.

6.3. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников.

Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

6.4. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под росписью в течение трех рабочих дней, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом под росписью, то составляется соответствующий акт.

6.5. Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. В течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения, указанные в настоящих Правилах, к работнику не применяются.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительства органа работодателя.

6.6. Работники обязаны в своей повседневной работе соблюдать порядок, установленный настоящими правилами.

**Приложение №2
к коллективному договору**

Ежегодное соглашение

охране труда работодателя и уполномоченного работниками представительного
органов

муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная
школа № 11 с.Тенгинка на 2023 г.

№ п/п	Содержание мероприятия (работы)	Единица учета	Количество	Стоимость работы, тыс. руб.	Срок выполнения мероприятия	Ответственные за выполнение мероприятия
1	Медосмотры работников	чел.	по графику	Согласно заключенному контракту	2023 г.	Работодатель МБУ ДО СШ № 11 с. Тенгинка
2	Обеспечение спецодеждой, спецобувью и другими СИЗ работников	чел.	12	Согласно заключенному контракту	2023 г.	Работодатель МБУ ДО СШ № 11 с. Тенгинка
3	Обучение лиц. Ответственных по ОТ	чел.	2	Согласно заключенному контракту	2023 г.	Работодатель МБУ ДО СШ № 11 с. Тенгинка
4	Проведение инструктажей по ОТ	ед.	по мере необходи мости	-	2023 г.	Ответственный по ОТ

Директор

М.П.

Представительный орган работников



С.А.Арудова

С.Н.Хагурова

**Приложение №3
к коллективному договору**

УТВЕРЖДЕНО
Решением общего собрания работников
« 20 » апреля 2023г. Протокол № 2

**ПОЛОЖЕНИЕ О ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОМ ОРГАНЕ
РАБОТНИКОВ МБУ ДО СШ № 11 с.Тенгинка МО Туапсинский
район**

1. Общие положения

1.1 Настоящее положение регулирует порядок деятельности представительного органа работников.

1.2 Целью создания представительного органа работников являются:

- представительство и защита социально-трудовых прав и профессиональных интересов членов коллектива во взаимоотношениях с работодателем при ведении коллективных переговоров по разработке коллективного договора, заключению и изменению коллективного договора, осуществлению контроля за выполнением коллективного договора, а также при реализации права на участие в управлении организацией и разрешении трудовых споров;
- обеспечение информирования членов коллектива, о мерах принимаемых представительным органом по реализации коллективного договора.

1.3. Представительный орган состоит из 3 человек, избранных на срок действия коллективного договора (три года).

1.4 В своей деятельности представительный орган руководствуется действующим законодательством РФ и Краснодарского края, локальными нормативными актами организации, настоящим Положением.

1.5. Организационно-правовая форма представительного органа: орган общественной самодеятельности.

1.6. Местонахождение представительного органа: Туапсинский район, с. Тенгинка ул. Шаумяна 57 А

2. Организация работы представительного органа работников

2.1 Делопроизводство в представительном органе осуществляется на основе номенклатуры дел, утверждаемой представительным органом.

5. Реорганизация, прекращение деятельности и ликвидация
представительного органа работников

Представительный орган работников может быть реорганизован или ликвидирован по решению работников организации, а также при ликвидации организации в соответствии с законодательством

Директор
МБУДО СШ № 11 с.Тенгинка

Представительный орган работников



С.А.Арудова

С.Н.Хагурова