

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между муниципальным бюджетным учреждением **дополнительного образования «Павловская спортивная школа имени Чекушкиных»** и коллективом работников на 2024 - 2027 г.г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работниками и работодателем МБУ ДО «Павловская спортивная школа имени Чекушкиных» (далее - Учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее — ТК РФ).

Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ), Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», нормативно-правовыми актами РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с отраслевым положением оплаты труда.

1.3. Сторонами настоящего коллективного договора являются работники в лице представителя работников Казанцева Максима Олеговича и работодателя МБУ ДО «Павловская СШ имени Чекушкиных» в лице и.о. директора Федюшкиной Ларисы Анатольевны.

2. Предмет договора.

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются положения об условиях труда: режиме рабочего времени и времени отдыха, оплате и охране труда, обеспечении занятости, социальном и жилищно-бытовом обслуживании работников, дополнительных, по сравнению с действующим законодательством, социальных льготах и гарантиях.

2.1. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным Сторонами.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех лиц, заключивших трудовой договор с Учреждением.

Работники избирают членов в Совет трудового коллектива, который, в свою очередь, направляет своего представителя для рабочих взаимоотношений с работодателем.

2.2. Формами участия работников в управлении Учреждением являются:

- проведение с представительным органом работников консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- обсуждение представительным органом работников планов социально-экономического развития Учреждения;
- получение от работодателя ежегодно информации по вопросам:
- введения технологических изменений, влекущих за собой изменения условий труда работников; профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников и др.

Представители работников имеют право также вносить по этим и другим вопросам соответствующие предложения и участвовать в их рассмотрении.

2.3. Договор действует в течении 3(трёх) лет и вступает в силу со дня подписания. Договор может быть продлен на срок не более трех лет по соглашению сторон. По истечении этого срока (сроков) любая сторона вправе требовать заключения нового Договора.

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

2.5. Изменения и дополнения в настоящий договор в течение срока его действия производится по взаимной договоренности сторон и оформляют в виде приложения, которое регистрируется в Центре занятости населения Павловского района.

2.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

При смене форм собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

При ликвидации Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока ликвидации.

2.7. Работодатель признаёт право работников, избранных в Совет трудового коллектива, представлять интересы всего коллектива при заключении, изменении, дополнении коллективного договора и проверки его выполнения.

2.8. Представительный орган работников обязуется содействовать эффективной работе Учреждения.

2.9. Стороны считают необходимым активно привлекать работников к управлению Учреждением.

3. Обязательства коллектива работников.

Коллектив работников Учреждения обязуется:

3.1. Добросовестно выполнять трудовые обязанности в соответствии трудовыми договорами, заключенными с членами коллектива индивидуально, исполнять приказы, распоряжения и указания руководителей, даваемые в рамках их компетенции, соблюдать Устав учреждения, Правила внутреннего распорядка, иные относящиеся к их работе локальные акты Учреждения.

3.2. Своевременно оповещать работодателя о невозможности по различного рода уважительным причинам выполнять работу.

3.3. Совершенствовать свои профессиональные знания, навыки и умения, повышать квалификацию в установленном порядке.

3.4. Содействовать работодателю в улучшении морально-психологического климата в Учреждении.

3.5. Бережно относиться к имуществу Учреждения, в соответствии со своими должностными обязанностями принимать меры к обеспечению его сохранности, эффективному использованию по назначению.

3.6. Соблюдать правила техники безопасности, противопожарные правила, правила производственной санитарии и гигиенические требования СанПиН для учреждений спортивной направленности.

3.7. Участвовать в осуществлении программ развития Учреждения, в проводимых работодателем мероприятиях по поддержанию чистоты и порядка на территории Учреждения.

3.8. Поддерживать и повышать своим поведением деловую репутацию Учреждения.

4. Трудовые отношения.

4.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются трудовым законодательством РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, локальными нормативными актами Учреждения и трудовыми договорами.

4.2. Стороны настоящего коллективного договора исходят из того, что трудовые отношения с работниками при поступлении их на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределенный или определенный срок, указанный в трудовом договоре, в соответствии со ст. 58-59 ТК РФ.

4.3. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации.

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

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

3

4.6. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

4.7. В особых случаях Работник может быть переведён на удалённую работу.

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

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

5. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

5.1. Стороны договорились совместными действиями способствовать занятости работников. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением Совета трудового коллектива.

5.2. Работодатель определяет оптимально необходимое количество рабочих мест, их эффективное использование и с целью сохранения кадров принимает меры по расширению перечня оказываемых услуг и непрофильной деятельности, а также созданию дополнительных рабочих мест.

5.3. Критерием массового увольнения считается увольнение по инициативе Работодателя за 30 календарных дней работников в количестве, которое соответствует 1 % и более от общего количества работников Учреждения.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. При планируемом массовом высвобождении работников, заблаговременно, но не позднее, чем за 3 месяца, представлять в Совет трудового коллектива и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), список сокращаемых должностей и работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

5.4.2. При сокращении численности или штата работников (п. 2 ст. 81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать сокращение вакантных рабочих мест (после увольнения по собственному желанию, добровольного ухода на пенсию, увольнения работников, нарушивших трудовые обязанности т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и внешнее совместительство;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными.

5.4.3. Преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой);

- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода за пенсию);

- лицам, имеющим стаж работы в Учреждении более 15 лет.

5.4.4. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению продлить срок действия трудового договора до окончания беременности;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, пунктам 5-8, 10 и 11 ст.81 ТК РФ или п.2 ст.336 ТК).

5.4.5. Не увольнять по сокращению численности или штата работников в период их временной нетрудоспособности и в период отпуска.

5.4.6. При сокращении численности или штата не допускать увольнения двух работников из одной семьи одновременно.

5.4.7. Предоставлять работникам, предупреждённым о сокращении, свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

5.4.8. Предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штатов.

5.4.9. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопроса трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников.

5.4.10. Все действия работодателя по процедуре высвобождения работников Учреждения производятся согласно разделу III (глава 13) ТК РФ.

5.4.11. Работодатель по согласованию с Советом трудового коллектива обеспечивает разработку, реализацию и финансирование программы содействия занятости, предусматривающую меры, направленные на переобучение высвобождаемых работников при массовом увольнении.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды

времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

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

6.3. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников (Приложение № 2).

6.4. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ, 40 часов в неделю.

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

6.6. Выходной день для тренерского и медицинского персонала устанавливается согласно расписанию тренировочных занятий, для остальных сотрудников выходной день суббота, воскресенье.

6.7. Продолжительность основного оплачиваемого отпуска работников Учреждения устанавливается не менее 28 календарных дней.

6.8. Устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска работникам:

- дополнительный отпуск в размере 4 календарных дня (в соответствии со статьёй 348.10 ТК РФ «Дополнительные гарантии и компенсации спортсменам, тренерам»);

- заместителю директора, инструктору-методисту (в том числе старшему) за ненормированный рабочий день в размере 14 календарных дней;

- тренеру (в том числе старшему), за ненормированный рабочий день в размере 10 календарных дней;

- за работу во вредных и (или) опасных условиях труда.

6.9. Работодатель с учётом своих производственных и финансовых возможностей вправе самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для других работников с ненормированным рабочим днём.

6.10. Порядок и условия предоставления этих отпусков определяются коллективным договором и Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения, которые принимаются с учётом мнения Совета трудового коллектива Учреждения.

6.11. Работодатель обязуется предоставлять очередной оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путевки на санаторно-курортное лечение, приобретённой по медицинским показаниям;

- мужу, в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам.

6.12. Очередность предоставления ежегодных отпусков определяется графиком, утверждённым работодателем с учётом Совета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

6.13. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению сторон в соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

6.14. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется работникам согласно ст. 123 ТК РФ.

6.15. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, отпуска без сохранения заработной платы устанавливаются работникам в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

6.16. Работникам, имеющим детей школьного возраста (1-5 класс), предоставляется дополнительный выходной день с сохранением заработной платы - 01 сентября для отправки ребёнка в школу.

6.17. Работник имеет право на краткосрочный оплачиваемый отпуск в связи:

- со свадьбой работника - до 3 календарных дней;
- со свадьбой детей - до 3 календарных дней;
- со смертью близких родственников - до 3 календарных дней;
- рождением ребёнка - до 3 календарных дней;
- переездом на новое место жительства - до 3 календарных дней;
- в связи с непредвиденными обстоятельствами - до 3 календарных дней.

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

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

6.20. Все действия работодателя по определению времени отдыха работникам Учреждения производятся согласно раздел V ТК РФ.

6.21. Для медицинских работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю.

6.22. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;
- устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;
- устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ;
- уменьшает продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

6.23. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее

5

непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.

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

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии 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 в случае 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.

6.25. В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работников и с учетом мнения Совета трудового коллектива.

6.26. За работу в выходной или нерабочий праздничный день работникам по их желанию может предоставляться другой день отдыха либо непосредственно после работы в выходной (нерабочий праздничный) день, либо в любое время в течение календарного года. День отдыха может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску (ст.153 ТК РФ). Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, - в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени.

6.27. Другой день отдыха предоставляется работникам по их письменным заявлениям на имя директора Учреждения.

6.28. Для работников Учреждения устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Продолжительность рабочего времени не превышает 40 часов в неделю.

6.29. В рабочее время тренеров (в том числе старших тренеров), осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

6.30. Конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок в Учреждении определяются правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

6.31. Для утвержденного перечня работников, где по условиям не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, вводится суммированный учёт рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учётный период не превышала нормального числа рабочих часов.

Учётным периодом в этом случае является неделя, месяц или год.

6.32. Тренерам (в том числе старших тренеров), осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, не превышающая 40 часов в неделю при ставке заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часа в неделю.

6.33. За тренерскую работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

6.34. Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается приказом Учреждения. Предварительная расстановка тренерских кадров по согласованию с тренерскими советами производится в апреле-мае, тарификация - в августе.

6.35. Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору). Распределение рабочей нагрузки тренеров производится, исходя из количества часов по тренировочному плану, обеспеченности тренерскими кадрами.

6.36. Ознакомление тренеров с нагрузкой на новый спортивный сезон (год) производится до их ухода в очередной оплачиваемый отпуск.

6.37. При распределении рабочей нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объёма нагрузки;
- необходимость предоставления условий специалистам после окончания ими учебного заведения для набора спортсменов в соответствии с рабочей нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объёма рабочей нагрузки на протяжении всего года спортивной подготовки;

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

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам;
- уменьшение количества занимающихся, сокращение количества групп;

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

6.40. Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

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

6.42. Тренировочная нагрузка тренеров (в том числе старших тренеров), находящихся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим работникам.

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

6.44. Привлечение отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях предусмотрены ст. 113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании приказа работодателя. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение Совета трудового коллектива.

6.45. Тренировочная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни планируется не позднее одного месяца до проведения физкультурных и (или) спортивных мероприятий.

6.46. Привлечение работников Учреждения к работе во время тренировочных сборов, определяется в соответствии приказом директора и действующим законодательством РФ.

6.47. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время спортсменов устанавливается соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

6.48. При необходимости, работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени (ненормированный рабочий день) по согласованию и на основании приказа работодателя согласно перечню должностей.

6.49. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством РФ, предоставляется:

- женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет;

- работникам, повредившим здоровье в период работы в Учреждении вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания;

- работникам, в отношении рабочих мест которых по результатам специальной оценки условий труда имеется заключение о неблагоприятных условиях труда.

6.50. Предоставление тренерской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в этом же учреждении (включая руководителей), а также тренерам, руководящим и иным работникам других учреждений физкультурно-спортивной направленности, работникам предприятий, учреждений, организаций (включая работников органов управления образованием и методических кабинетов) осуществляется при условии, если тренеры, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены тренерской работой по своей специальности в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

7. Оплата труда

7.1. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).

7.2. Оплата труда работников Учреждения производится согласно штатного расписания, на основании действующего Положения об оплате труда работников.

7.3. Штатное расписание утверждается директором учреждения, согласовывается с Комитетом по физической культуре и спорту администрации Павловского района и комитетом по труду администрации Павловского района.

7.4. Днями выплаты заработной платы являются: 2 и 17 число текущего месяца.

7.5. Оплата отпуска производится не позднее, чем за 3 дня до его начала (ст. 136 ТК РФ).

7.6. Совет трудового коллектива обязуется контролировать своевременность выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам Учреждения.

7.7. Тренерским работникам (труд которых оплачивается по часовой оплате) в случае, если занятия не были проведены по различным причинам (если они не были перенесены заранее на другое время с разрешения директора), часы занятий не оплачиваются.

7.8. Время простоя не по вине работника (отмена занятий из-за неблагоприятных погодных условий и т.д.) оплачивается для тренерского состава в размере 100% заработной платы при условии, что время простоя должно быть использовано тренером на ремонт инвентаря и оборудования, изучение методической литературы, анализ тренерской деятельности, в своем кабинете или на усмотрение администрации.

7.9. Повышение оплаты труда работников Учреждения, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается по результатам специальной оценки условий труда в размере не менее 4%

оклада (должностного оклада), установленного для различных видов работ с нормальными условиями труда.

7.10. Конкретные размеры повышенной оплаты труда работникам устанавливаются работодателем с учетом мнения Совета трудового коллектива в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации для принятия локальных нормативных актов, либо коллективным договором, трудовым договором.

7.11. Установленные размеры повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, не могут быть уменьшены без подтверждения улучшения условий труда соответствующих работников результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

7.12. При бригадном методе работы установление заработной платы осуществляется по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

7.13. Работникам, труд которых оплачивается по дневным и часовым тарифным ставкам, в размере не менее двойной дневной или часовой тарифной ставки; работникам, получающим оклад (должностной оклад), в размере не менее одинарной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, и в размере не менее двойной дневной или часовой ставки (части оклада (должностного оклада) за день или час работы) сверх оклада (должностного оклада), если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени. Оплата устанавливается от должностного оклада.

8. Развитие профессионализма, профессиональной подготовки и переподготовки кадров

8.1. В целях развития профессионализма профессиональной подготовки и переподготовки кадров работодатель обязуется:

8.1.1. Формировать пакет документов и систематически направлять работников для прохождения повышения квалификации, профессиональной переподготовки в сроки, установленные законодательством РФ, но не реже чем один раз в три года.

8.1.2. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним местом работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

8.1.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии с нормами ТК РФ (ст. 173-177 ТК РФ) при получении ими

профессионального и дополнительного образования, соответствующего уровню необходимой квалификации по должности, в которой трудоустроен или желает трудоустроиться работник Учреждения; финансирование может осуществляться за счет средств учреждения.

8.1.4. Развивать и способствовать упрочению сотрудничества с учреждениями профессионального образования, в том числе дополнительного.

9. Социальное страхование, медицинское обслуживание работников

9.1. Учреждение обязуется:

9.1.1. Обеспечить прохождение обязательных периодических (ежегодных) медицинских осмотров (обследований, диспансеризаций) всех работников Учреждения.

9.1.2. Работодатель своевременно и в полном объеме перечисляет страховые взносы в социальные фонды, гарантируя тем самым социальные выплаты работникам Учреждения.

9.2. Учреждение обязуется:

9.2.1. Осуществлять обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с действующим законодательством РФ.

10. Охрана труда

10.1. Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными актами по охране труда обязуется:

10.1.1. Разработать и утвердить Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения с учётом мнения Совета трудового коллектива (ст. 199 ТК РФ).

10.1.2. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

10.1.3. Организовывать обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве;

10.1.4. Обеспечить прохождение инструктажа по охране труда;

10.1.5. Разрабатывать и утверждать план (соглашение) мероприятий по охране труда для работников с учётом мнения уполномоченного работниками органа в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

10.1.6. Выделять на мероприятия по охране труда финансовые средства, предусмотренные планом;

10.1.7. Обеспечить и организовать, обучение работников охране труда с получением соответствующего документа Государственного образца;

10.1.8. Проводить инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых

выполнением работ повышенной опасности, на начало года спортивной подготовки;

10.1.9. Обеспечивать безопасность работников при эксплуатации здания, сооружений, оборудования, осуществление технологических процессов, а также применяемых инструментов;

10.1.10. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты;

10.1.11. Обеспечить санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

10.1.12. Организовывать расследование и учёт в установленном ТК РФ, другими ФЗ и иными нормативно-правовыми актами РФ порядке несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

10.1.13. Образовать комиссию по расследованию причин травмы и оформление акта формы Н-1 по каждому несчастному случаю в Учреждении;

10.1.14. Разработать и утвердить инструкции по охране труда и противопожарной безопасности.

10.2. Стороны договорились что:

В случаях невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, необеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате которых создаётся реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний в праве отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и представительный орган работников.

Отказ от работы после предупреждения работодателя не влечёт за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место и выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

10.3. Работодатель в соответствии с ТК РФ и другими нормативными правовыми актами обязуется:

10.3.1. Обеспечивать реализацию политики организации в области охраны труда.

10.3.2. Обеспечивать здоровые и безопасные условия труда работников на основе комплекса социально-трудовых, организационно-технических, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных и иных мероприятий в соответствии с государственными нормативными требованиями охраны труда и настоящим коллективным договором.

10.3.3. Проводить при приеме работников на работу инструктаж по охране труда.

10.3.4. Организовать работу по охране труда в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации по охране труда.

10.3.5. Проводить за счет собственных средств обязательные медицинские осмотры работников в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

10.3.6. Проводить обучение по охране труда и оказанию первой помощи пострадавшим в соответствии с требованиями нормативных правовых актов РФ.

10.3.7. Информировать работников об условиях труда, степени их вредности и опасности, возможных неблагоприятных последствиях для здоровья, необходимых средствах индивидуальной защиты, компенсациях, режиме труда и отдыха.

10.3.8. Принимать необходимые меры по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций, в том числе по оказанию первой помощи пострадавшим.

10.3.9. Осуществлять обязательное социальное страхование работников.

10.3.10. Проводить расследования и учет несчастных случаев, а также профессиональных заболеваний при исполнении ими трудовых обязанностей в соответствии с действующим законодательством РФ.

10.3.11. Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.

10.3.12. Предоставлять сведения о выполнении мероприятий по охране труда и устранению причин несчастных случаев при выполнении работниками своих трудовых обязанностей и профессиональных заболеваний.

10.3.13. Осуществлять постоянный контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

10.3.14. Незамедлительно выполнять требования Совета трудового коллектива об устранении выявленных нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников.

10.3.15. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда.

10.3.16. Рассматривать на паритетных началах совместно с Советом трудового коллектива споры, связанные с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных коллективным договором, изменением условий труда, установлением размера доплат и компенсаций за тяжелые и вредные условия труда.

10.3.17. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:
- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;

- осуществить комплекс мероприятий по выводу женщин с тяжелых физических работ и работ с вредными и/или опасными условиями труда;
- выделить рабочие места в подразделениях исключительно для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;
- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин.

10.3.18. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;
- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда.

10.3.19. Предоставлять социальные льготы и гарантии в случае, если ближайшие родственники сотрудника призваны на военную службу по мобилизации или проходят военную службу по контракту о прохождении военной службы, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 ФЗ от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе, либо заключили контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации;

10.3.20. Обеспечивать соблюдение законодательства в сфере труда, соглашений, коллективных договоров при приостановлении действий трудовых договоров с работниками, которые призваны на военную службу по мобилизации или проходят военную службу по контракту о прохождении военной службы, заключенному в соответствии с п.7 ст.38 ФЗ от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе, либо заключили контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

10.4. Не допускается дискриминация в отношении работников на основе их действительного или приписываемого статуса ВИЧ-инфицированных;

10.5. Работникам обеспечивается неприкосновенность их частной жизни, включая конфиденциальность информации в отношении ВИЧ/СПИДа, в частности, их собственного статуса ВИЧ-инфицированных;

10.6. Вся информация о работниках, связанная с ВИЧ/СПИДом, должна быть строго конфиденциальной;

10.7. Работодателю необходимо предоставлять работникам, живущим с ВИЧ/СПИДом, достаточно свободного времени для посещения консультаций и лечения в соответствии с минимальными государственными нормами;

10.8. С целью профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах работодатель обязан обеспечить работников информацией о ВИЧ и способах его передачи, принять просветительские меры с целью разъяснения персонального риска и применения стратегий по управлению таким риском, разработать меры по уходу и поддержке работников вне зависимости от того, информированы ли они сами или члены их семей.

11. Заключительные положения

11.1. Контроль за исполнением обязательств по настоящему Договору осуществляется уполномоченными представителями сторон. При осуществлении контроля стороны обязаны предоставлять друг другу всю необходимую информацию.

11.2. Работодатель своевременно выполняет свои обязательства по Договору, один раз в год докладывает на собрании трудового коллектива о ходе их выполнения. Рассматривает критические замечания работников, поступившие в ходе обсуждения, и в двухнедельный срок информирует коллектив о принятых мерах.

ПРИЛОЖЕНИЯ

1. Положение о совете трудового коллектива
2. Правила внутреннего трудового распорядка
3. Устав
4. Положение об оплате труда

Локальные акты

1. Положение о педагогическом совете.
2. Положение о методическом совете.
3. Положение о совещании при директоре.