

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа № 2»
муниципального образования город Краснодар
(МБУ ДО СШ № 2 МОГК)

на период
с 2024 г. по 2027 г.

Муниципальное бюджетное учреждение
Краснодарского края
«Центр занятости населения города Краснодара»
Утверждена подпоздпись
коллективного договора соглашения
Дата 28.06.24 № 390-К
м.м.с. Гореват И.И.

Принят на собрании
трудового коллектива
«28» июня 2024 года

Представитель Работодателя:

Директор МБУ ДО СШ № 2 МОГК

С.В. Петросян

«28» июня 2024 года

По поручению собрания

Председатель СТК

В.Г. Холодняк

«28» июня 2024 года

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее - договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивной школе № 2» муниципального образования город Краснодар (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. 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 от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Приказа Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре», Устава Учреждения, другими законами и нормативно-правовыми актами Российской Федерации и направлен на обеспечение защиты социально-экономических прав и интересов работников Учреждения.

1.3. Сторонами коллективного договора являются муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа № 2» муниципального образования город Краснодар в лице директора Петросян Самвела Володовича, действующего на основании Устава (далее – Работодатель) с одной стороны и работники Учреждения, интересы которых представляет совет трудового коллектива (далее – СТК), в лице председателя СТК Холодняка Валерия Григорьевича (далее – Работники), с другой стороны.

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

1.5. Действие Договора распространяется на всех работников Учреждения, независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы. Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнерства благоприятных условий деятельности Работодателя, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, взаимной ответственности сторон за не выполнение трудового законодательства, иных норм и актов трудового права.

1.7. Для достижения поставленных целей:

1.7.1. Работодатель обеспечивает устойчивую и ритмичную работу организации, ее финансово-экономическую стабильность, создание условий для безопасного и высокоэффективного труда, сохранность имущества организации, учет мнения представителя СТК по проектам текущих и перспективных производственных планов и программ, другим локальным актам, касающимся деятельности работников.

1.7.2. СТК защищает интересы работников с учетом условий и охраны труда, осуществляет контроль за соблюдением законодательства о труде, реализацией мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность организации, нацеливает работников на своевременное и качественное выполнение своих трудовых обязанностей, участвует в регулировании социально-трудовых отношений, определяющих условия оплаты труда, трудовые гарантии и льготы работникам.

1.7.3. Работники обязуются качественно и своевременно выполнять обязательства по трудовому договору, способствующие повышению эффективности деятельности Учреждения, соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, правила и инструкции по охране труда и пожарной безопасности.

1.8. Взаимные обязательства сторон.

1.8.1. Работодатель признает СТК единственным полномочным представителем работников Учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении коллективного договора, осуществлении контроля за его выполнением, а также реализации прав на участие в управлении Учреждением.

1.8.2. СТК обязуется воздерживаться от организации забастовок и других коллективных действий при условии выполнения Работодателем принятых обязательств.

1.9. Отношения между сторонами основываются на принципах сотрудничества, уважения интересов друг друга, равноправия, реальности обязательств, принимаемых на себя сторонами, стремления достигать компромиссных решений.

1.10. Обязательства сторон по данному коллективному договору не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим законодательством. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего договора соблюдаются прежние нормы, оговоренные в коллективном договоре.

1.11. Во исполнение Договора Работодателем могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты Учреждения не должны ухудшать положение Работников Учреждения по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.12. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, реорганизации организации в форме

преобразования, расторжения трудового договора с ее руководителем (ст. 43 ТК РФ).

При реорганизации организации в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (ст. 43 ТК РФ).

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (ст. 43 ТК РФ).

При ликвидации организации коллективный договор действует в течение всего срока проведения ликвидации (ст. 43 ТК РФ).

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

1.14. Коллективный договор заключается сроком на три года и вступает в силу с «25» июня 2024 года.

2. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ И ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ

2.1. Трудовые отношения основаны на соглашении между работником и Работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении Работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

2.1.1. 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 статьей 58 ТК РФ.

Порядок заключения и расторжения трудовых договоров определяется Трудовым кодексом Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка работников учреждения.

2.1.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяется в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не может ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и коллективным договором.

2.1.3. Работодатель заключает трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается

Работодателем и работником, один экземпляр под роспись передается работнику в день заключения.

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

При приеме на работу (до подписания трудового договора с работником), Работодатель обязан ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.1.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.1.5. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.1.6. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 Трудового Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.1.7. Трудовые договоры с работниками заключаются преимущественно на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

2.1.8. Категории работников, с которыми заключаются срочные трудовые договоры, определяются Работодателем в соответствии с законодательством с участием СМК (ст.58, 59 ТК РФ).

2.1.9. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.1.10. Объем учебно-тренировочной нагрузки педагогическим работникам устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, иных конкретных условий в Учреждении с учетом мнения уполномоченного представителя работников.

Объем учебно-тренировочной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору) и может быть изменен Сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебно-тренировочной нагрузки педагогических работников определяется ежегодно на начало учебного года. При установлении

педагогическим работникам, для которых Учреждение является местом основной работы, учебно-тренировочной нагрузки на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность этапов спортивной подготовки.

Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленной педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе Работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества учебно-тренировочных групп.

Учебно-тренировочная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другим педагогическим работникам.

Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебно-тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре (дополнительном соглашении) или приказе директора Учреждения, возможны только по взаимному соглашению Сторон, а также по инициативе Работодателя в случаях:

- по взаимному согласию сторон;
- по инициативе администрации в случае изменения количества часов по учебно-тренировочным планам и программам, изменения количества групп.

Для изменения учебно-тренировочной нагрузки по инициативе Работодателя согласие работника не требуется в случаях:

- временного перевода на другую работу в связи с производственной необходимостью (статья 74 ТК РФ), например, для замещения отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебно-тренировочной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
- простоя, когда работники могут переводиться с учетом их специальности и квалификации на другую работу в той же организации на все время простоя либо в другую организацию, но в той же местности на срок до одного месяца;
- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебно-тренировочную нагрузку;
- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет или после окончания этого отпуска.

2.2. Условия трудовых договоров не могут ухудшать положения работников по сравнению с нормами, установленными трудовым законодательством Российской Федерации.

2.3. Работодатель гарантирует:

2.3.1. Заключение, изменение и расторжение трудового договора с работниками Учреждения в порядке и на условиях, которые установлены законодательством Российской Федерации.

2.3.2. Соблюдение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, положений локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашений и трудовых договоров.

2.3.3. Предоставление работникам Учреждения работы, обусловленной трудовым договором.

2.3.4. Предоставление работникам Учреждения рабочего места, соответствующего государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным коллективным договором.

2.3.5. Выплату работникам Учреждения заработной платы своевременно и в полном объеме в соответствии с квалификацией Работника Учреждения, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

2.3.6. Предоставление работникам Учреждения отдыха, обеспечиваемого установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков.

2.3.7. Предоставление работникам Учреждения полной достоверной информации об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.3.8. Обеспечение работников Учреждения профессиональной подготовкой, переподготовкой и повышением квалификации в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.3.9. Организацию аттестации тренеров-преподавателей и других специалистов в соответствии с действующим законодательством.

2.3.10. Регулирование особенности труда спортсменов и тренеров (включая старшего) согласно главе 54.1 ТК РФ и тренеров-преподавателей (включая старшего) согласно главе 52 ТК РФ.

2.3.11. Возмещение вреда, причиненного работникам Учреждения в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.3.12. Проведение периодических медицинских осмотров и психиатрического освидетельствования за счет собственных средств в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.3.13. Обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.3.14. Проведение внутрипроизводственных переводов намеченных к увольнению работников Учреждения с приостановкой приема новых работников, в случае возникновения необходимости сокращения численности штата.

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

работниками Учреждения в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ уведомить в письменной форме СТК не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. Также, в соответствии с ч. 2 ст. 25 Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1 уведомить в письменной форме сообщить органы службы занятости, не позднее чем за два месяца, до начала проведения соответствующих мероприятий, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.3.16. В случае возникновения необходимости сокращения численности или штата работников Учреждения обеспечить преимущественное право на оставление на работе, при условии добросовестного отношения к труду: – лицам предпенсионного возраста (за два года до пенсии), – одиноким матерям, имеющим детей до 16 лет, детей инвалидов до 18 лет, – родителям, имеющим на воспитании двух и более детей в неполных семьях.

2.4. Работники Учреждения гарантируют:

2.4.1. Добросовестное отношение к труду и исполнение трудовых обязанностей, возложенных на них трудовым договором.

2.4.2. Соблюдение Устава, Правил внутреннего трудового распорядка, иных локальных нормативных актов Учреждения.

2.4.3. Соблюдение и выполнение требований охраны труда и пожарной безопасности, иной безопасности предусмотренных действующими в Учреждении правилами, нормами и инструкциями.

2.4.4. Бережное отношение к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и имуществу других работников Учреждения.

2.4.5. Недопущение своей деятельностью нанесения материального ущерба Учреждению и ущерба его деловой репутации, способствование его развитию, экономное расходование энергии, топлива и других материальных ресурсов.

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Исходя из финансовых возможностей и положения учреждения, Работодатель организует на договорных началах в образовательных учреждениях подготовку и переподготовку кадров работников, повышение их квалификации.

Исходя из норм ст. 47 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам предоставляется право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года.

3.2. Работодатель с учетом мнения представителя СМК определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспективы развития Учреждения.

3.3. В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, ст. 196 ТК РФ Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.4. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством Российской Федерации (статьи 173-177 ТК РФ).

3.5. В случае направления работника для повышения квалификации, переподготовки, Работодатель обязан сохранить за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы. Если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, ему оплачиваются 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).

3.6. Работодатель обязан содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

3.7. Согласно статьям 173-176 Трудового кодекса Российской Федерации, Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению Учреждения или департамента по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город Краснодар).

4. АТТЕСТАЦИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

4.1. Аттестация педагогических работников проводится в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства образования и науки РФ от 24 марта 2023 г. № 196 и локальным актом Учреждения.

4.2. Аттестация педагогических работников проводится в целях:

- подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- установления квалификационной категории (по желанию педагогических работников).

4.3. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым ими должностям проводится один раз в пять лет на основе оценки их профессиональной деятельности аттестационной комиссией, самостоятельно формируемой Учреждением (далее - аттестационная комиссия Учреждения).

4.4. При проведении аттестации работников в состав аттестационной комиссии включается представитель СТК (ст.82 ТК РФ).

4.5. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие педагогические работники:

- а) педагогические работники, имеющие квалификационные категории;
- б) проработавшие в занимаемой должности менее двух лет в Учреждении;
- в) беременные женщины;
- г) женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- д) лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- е) отсутствовавшие на рабочем месте более четырех месяцев подряд в связи с заболеванием.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктами "г" и "д" настоящего пункта, возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

Аттестация педагогических работников, предусмотренных подпунктом "е" настоящего пункта, возможна не ранее чем через год после их выхода на работу.

4.6. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию.

4.7. По результатам аттестации педагогическим работникам устанавливается первая или высшая квалификационная категория.

4.8. Проведение аттестации в целях установления квалификационных категорий работников, имеющих звания и награды, либо являющихся призерами конкурсов профессионального мастерства педагогических

работников, осуществляется на основе подтверждающих сведений. Наличие наград, званий, знаков отличия, сведений о наградах потребуется подтвердить.

При аттестации педагогов, участвующих в реализации программ спортивной подготовки, учитываются государственные награды, почётные звания, ведомственные знаки отличия, полученные за достижения в спортивной подготовке лиц, её проходящих, а также результаты конкурсов профессионального мастерства.

4.9. Аттестация педагогических работников проводится на основании их заявлений, подаваемых непосредственно в аттестационную комиссию, либо направляемых педагогическими работниками в адрес аттестационной комиссии по почте письмом с уведомлением о вручении или с уведомлением в форме электронного документа с использованием информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

4.10. Продолжительность аттестации для каждого педагогического работника от начала ее проведения и до принятия решения аттестационной комиссией составляет не более 60 календарных дней.

4.11. Результаты аттестации в целях установления квалификационной категории (первой или высшей) педагогический работник вправе обжаловать в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.12. Квалификационные категории, установленные педагогическим работникам, сохраняются при переходе в другую организацию, в том числе расположенную в другом субъекте Российской Федерации.

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 Работодатель действует в соответствии со статьей 82 ТК РФ с обязательным уведомлением СТК.

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.

5.4. Работодатель обязуется:

5.4.1. Предварительно (не менее чем за три месяца) письменно сообщать СТК о возможном массовом увольнении работников, информировать о его причинах, числе и категориях работников, которых оно может коснуться, о сроке, в течение которого намечено осуществить расторжение трудовых договоров с работниками (ст. 82 ТК РФ).

5.4.2. Не позднее, чем за два месяца персонально предупредить работников о предстоящем увольнении под роспись.

Всем работникам, предупрежденным об увольнении по сокращению численности или штата, предоставлять по их желанию один нерабочий день в неделю с сохранением средней заработной платы, для поиска новой работы.

5.4.3. В период действия предупреждения об увольнении по сокращению численности или штата, вплоть до момента увольнения сохранять за сокращаемым работником права на все гарантии и льготы, действующие в Учреждении, в том числе и на повышение тарифов (окладов).

5.4.4. Преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников Учреждения пользуются категории, предусмотренные ст. 179 ТК РФ, а также лица предпенсионного возраста (за пять лет до пенсии), работающие инвалиды, одинокие матери (отцы) имеющие детей от 14-ти до 16-ти лет.

5.4.5. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе Работодателя не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

5.5. Увольнение работников при сокращении численности или штата работников, несоответствии занимаемой должности или выполняемой работе, повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание, производится по согласованию с СТК (ст.82 ТК РФ).

5.6. Для приема граждан, испытывающих трудности в поиске работы в соответствии с Законом Краснодарского края от 08.02.2000 г. № 231-КЗ «О квотировании рабочих мест в Краснодарском крае» Работодатель устанавливает квоту для трудоустройства инвалидов на один календарный год при среднесписочной численности работников не менее 35 человек, которая составляет 3 % от среднесписочной численности работников.

5.7. Прием на работу иностранных граждан Работодатель осуществляется в соответствии с законодательством РФ.

6. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

6.1. 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 у данного Работодателя регулируются Правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР), расписанием учебно-тренировочных (тренировочных) занятий, годовым календарным графиком, графиком работы, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения. ПВТР утверждаются Работодателем с учётом мнения представителя работников.

ПВТР не являются приложением к настоящему коллективному договору.

6.2. Режим труда и отдыха работников устанавливается ПВТР на основании действующего трудового законодательства РФ.

Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем), работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы, время перерывов в работе (ст.190 ТК РФ).

Рабочее время - время, в течение которого работник в соответствии с ПВТР 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.

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. Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, регулируется трудовым договором.

6.4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю.

6.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, учащихся устанавливается в соответствии с законодательством Российской Федерации (ст. 92 ТК РФ).

6.6. Продолжительность работы по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену).

6.7. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В

зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы), порядок определения учебно-тренировочной нагрузки, оговариваемой в трудовом договоре, и основания ее изменения, случаи установления верхнего предела учебной нагрузки педагогических работников определяются уполномоченным Правительством Российской Федерации федеральным органом исполнительной власти.

Для тренеров - преподавателей (включая старшего) Учреждения устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы из расчёта 18 часов в неделю за ставку заработной платы. Тренерская нагрузка устанавливается согласно утвержденной тарификации и расписанию учебно-тренировочных занятий.

6.8. В рабочее время педагогических работников в зависимости от занимаемой должности включается учебно-тренировочная (преподавательская) и воспитательная работа, в том числе практическая подготовка обучающихся, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися. Конкретные трудовые (должностные) обязанности педагогических работников определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

6.9. В течение рабочего дня работникам должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания, который в рабочее время не включается. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются в Правилах внутреннего трудового распорядка работников или по соглашению между работниками и Работодателем.

6.10. По инициативе Работодателя отдельные работники при необходимости могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

6.11. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с письменного их согласия в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ по письменному распоряжению Работодателя и без их согласия в случаях предусмотренных ч.3 ст.113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника с учетом мнения СТК (ч. 4 ст. 113 ТК РФ).

6.12. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том

числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) у данного Работодателя (ст. 93 ТК РФ), а также многодетных родителей (Закон Краснодарского края от 22.02.2005 № 836-КЗ «О социальной поддержке многодетных семей в Краснодарском крае»).

6.13. В случае, когда изменение организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) может повлечь массовое увольнение работников, Работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения представителя работников вводить режим неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели на срок до шести месяцев (ст. 74 ТК РФ).

Если работник отказывается от продолжения работы в режиме неполного рабочего дня (смены) и (или) неполной рабочей недели, то трудовой договор расторгается в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации (ст. 74 ТК РФ).

6.14. При объективной необходимости изменения режима работы в связи с сокращением объема производства (работ) Работодатель обязуется предупреждать работников об установлении режима неполного рабочего времени за 2 месяца и не менее чем за 3 месяца извещать об этом СТК (ст. 74 ТК РФ).

6.15. Работодатель обязуется не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин; а женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет привлекать к вышеуказанным работам только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им медицинскими рекомендациями. При этом женщины имеющие детей до 3-х лет 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.

6.16. 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 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

6.17. Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка (ст. 114 ТК РФ). Минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска – 28 календарных дней (ст. 115 ТК РФ), для работающих инвалидов - 30 календарных дней, для работников в возрасте до восемнадцати лет - 31 календарный день (ст. 267 ТК РФ).

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

По соглашению между работниками и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

6.18. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днем в соответствии с трудовым законодательством (ст.101, ст.116, ст.119, ст.120 ТК РФ) и коллективным договором. (Приложение № 1)

6.19. Педагогическим работникам (инструктор – методист, тренер – преподаватель, старший тренер-преподаватель), руководителям Учреждения (директор, заместители директора, курирующие учебную и воспитательную работу), деятельность которых связана с руководством образовательной деятельностью (директор, заместитель директора) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

6.20. Педагогические работники не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере образования.

6.21. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если на работе по совместительству работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если на работе по совместительству продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то Работодатель по

просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

6.22. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска.

6.23. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения СМК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия.

6.25. При желании работника Учреждения использовать ежегодный оплачиваемый отпуск в отличный от предусмотренного в графике отпусков период работник Учреждения обязан известить об этом Работодателя в письменном виде не позднее, чем за 14 календарных дней до даты начала предполагаемого отпуска. Изменение сроков предоставления отпуска в таком случае производится по соглашению сторон.

6.26. По письменному заявлению работника ему может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, продолжительность которого определяется по соглашению с Работодателем.

6.7. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери - продолжительностью до 14 календарных дней в удобное для них время. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть

присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 128, ст. 263 ТК РФ).

6.28. В случае временной нетрудоспособности работника, а также в других, предусмотренных законом случаях, ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается или переносится на другой срок, определяемый Работодателем с учетом пожеланий работника.

6.29. Несоввершеннолетним работникам, женам военнослужащих, лицам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», чернобыльцам, Героям Советского Союза, Героям Российской Федерации, Героям Социалистического Труда, Героям труда Кубани, полным кавалерам ордена Славы, полным кавалерам ордена Трудовой Славы, инвалидам войны, заслуженным работникам социальной защиты населения Кубани, одинокой матери (отцу без матери), воспитывающей ребенка в возрасте до 14 лет, работникам, воспитывающим ребенка-инвалида, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

6.30. Перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него либо по окончании отпуска по уходу за ребенком женщине по ее желанию предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск независимо от стажа работы у данного Работодателя (ст.260 ТК РФ).

По желанию мужа ежегодный отпуск ему предоставляется в период нахождения жены в отпуске по беременности и родам независимо от времени непрерывной работы у данного Работодателя (ст. 123 ТК РФ).

6.31. Работодатель обязан предоставить одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его заявлению четыре дополнительных выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из родителей либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого выходного дня производится в размере среднего заработка и порядке, который устанавливается федеральными законами (ст. 262 ТК РФ).

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников Учреждения.

7.2. Система оплаты труда работников, включая размеры базовых окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается штатным расписанием Учреждения и Положением оплаты труда работников Учреждения в соответствии с законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации, Краснодарского края и муниципального образования город Краснодар.

7.3. В рамках Положения оплаты труда работников Учреждения разрабатывается и доводится до коллектива Положение о показателях и критериях оценки эффективности работников Учреждения (данное положение является внутренним локальным актом Учреждения).

7.4. На оплату труда направляются субсидии из бюджета муниципального образования город Краснодар в пределах утвержденного плана финансово-хозяйственной деятельности.

7.5. Минимальная заработная плата работников устанавливается не ниже уровня минимального размера оплаты труда (МРОТ).

7.6. Работодатель осуществляет индексацию в части, оплачиваемой за счет субсидии из бюджета муниципального образования город Краснодар на выполнение муниципального задания в соответствии с действующим законодательством.

7.7. Работодатель обязуется обеспечить своевременную выплату заработной платы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ). Денежная компенсация должна выплачиваться в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ).

7.8. Работодатель производит исчисление средней заработной платы (среднего заработка) работников в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

7.9. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

7.10. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, за первую половину месяца 23 числа текущего месяца, за вторую половину месяца – 8 числа следующим за отчетным месяцем. К моменту выплаты заработной платы каждому работнику выдаются расчетные листки.

7.11. Оплата отпусков производится работникам не позднее, чем за три дня до их начала (заявления подаются за две недели до начала отпуска).

7.12. Работодатель производит оплату работы в выходной или нерабочий праздничный день в порядке, установленном статьей 153 ТК РФ.

7.13. Работодатель производит оплату сверхурочной работы в порядке, установленном статьей 152 ТК РФ.

7.14. При увольнении работника выплата причитающихся ему сумм производится в день увольнения.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

8.1.1. Вопросы сохранения жизни и здоровья работников, улучшение условий и охраны труда в Учреждении считать приоритетными по отношению к результатам производственной деятельности.

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

Соглашение по охране труда прилагается к коллективному договору (Приложение № 2).

8.1.3. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда.

План-график последующей специальной оценки условий труда (Приложение № 6)

8.1.4. Обеспечить приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях. (Приложение № 4 и к коллективному договору)

8.1.5. Предоставлять работникам смывающие и обезвреживающие средства, по перечню профессий и должностей связанных с загрязнением. (Приложения № 5 к коллективному договору).

8.1.6. Проводить в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, за счет собственных средств обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования работников, внеочередные медицинские осмотры работников в соответствии с медицинскими рекомендациями. (Приложение № 3 к коллективному договору)

8.1.7. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда.

8.1.8 Назначить ответственных для проведения инструктажа по технике безопасности, правилам пожарной безопасности и ответственного за санитарные книжки работников Учреждения. Вновь поступающие на работу в Учреждение, к работе без инструктажа не допускаются.

8.1.9. Информировать работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных

производственных факторов, имеющихся на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

8.1.10. Принимать необходимые меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим.

8.1.11. Осуществлять обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.12. Проводить расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым кодексом и другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

8.1.13. Обеспечивать участие СМК, уполномоченных лиц в расследовании, несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.1.14. Устанавливать единовременное денежное пособие работникам (членам их семей) сверх установленных законодательством в случаях:

- гибели работника на производстве, а также по пути на работу или по пути с работы, за исключением случаев алкогольного отравления или наркотического опьянения – 3 минимальных размера оплаты труда;

- получения работником инвалидности - 3 минимальных размера оплаты труда.

8.1.15. Обеспечивать санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда.

8.1.16. В период неблагоприятной эпидемиологической ситуации обеспечивать всех работников средствами индивидуальной защиты для осуществления безопасного труда.

8.1.17. Производить текущий, а при необходимости, частично-капитальный ремонт в спортивном учреждении, находящемся в оперативном управлении Учреждения, в пределах субсидии на выполнение муниципального задания.

8.1.18. Обеспечить режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

8.1.19. Организовать контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.20. Незамедлительно выполнять предписания должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принимать меры по результатам их рассмотрения.

8.1.21. Не допускать работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний.

8.1.22. Осуществлять разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения представителя СТК в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

8.1.23. Обеспечить при приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

8.1.24. Обеспечить соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда.

8.2. СТК обязуется:

8.2.1. Осуществлять контроль за созданием и соблюдением безопасных и здоровых условий труда.

8.2.2. Участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам охраны труда.

8.2.3. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании профессиональных заболеваний и несчастных случаев.

8.2.4. Оказывать необходимую консультативную помощь работникам по вопросам охраны труда и здоровья.

8.2.5. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников.

8.2.6. Осуществлять выдачу Работодателю обязательных к рассмотрению представлений об устранении выявленных нарушений законов и иных нормативных правовых актов по охране труда.

8.2.7. Обращаться в соответствующие органы с требованиями о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении законодательства об охране труда, сокрытии фактов несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

8.2.8. Контролировать целевое расходование средств Работодателя на охрану труда работников.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Предоставлять работникам, гарантии и компенсации предусмотренные IV Разделом ТК РФ.

9.1.2. Выплачивать при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации увольняемому работнику выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата работников организации, превышает один месяц, Работодатель обязан выплатить ему средний месячный заработок за второй месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц.

В исключительных случаях по решению органа службы занятости населения Работодатель обязан выплатить работнику средний месячный заработок за третий месяц со дня увольнения или его часть пропорционально периоду трудоустройства, приходящемуся на этот месяц, при условии, что в течение четырнадцати рабочих дней со дня увольнения работник обратился в этот орган и не был трудоустроен в течение двух месяцев со дня увольнения (ст. 178 ТК РФ).

9.1.3. Перечислять своевременно и в полном объеме средства в страховые фонды. Вести персонифицированный учет в соответствии с законом «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования», своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и зарплате работников для предоставления их в управление Пенсионного фонда. Обеспечить сохранность архивных документов, дающих право на назначение пенсий, пособий, компенсаций.

9.1.4. Освобождать работника от работы в день сдачи крови и ее компонентов. В случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день

работнику предоставляется по его желанию другой день отдыха. После каждого дня сдачи крови и ее компонентов предоставляется дополнительный день отдыха. При сдаче крови и ее компонентов сохранять за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха (ст. 186 ТК РФ).

9.1.5. Работодатель в соответствии с установленной квотой для приема на работу инвалидов создаёт или выделяет рабочие места для трудоустройства инвалидов и особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в трудоустройстве, принимает локальные нормативные акты, содержащие сведения о данных рабочих местах.

9.2. Работодатель помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, и с учетом финансовых возможностей Учреждения предоставляет работникам дополнительные гарантии и компенсации. Исходя из финансовых возможностей, экономия фонда оплаты труда может быть направлена на выплату материальной помощи работникам:

в случае смерти близкого родственника (матери, отца, супруга (-и), детей) или работника (в случае смерти работника Учреждения материальная помощь оказывается ближайшим родственникам по письменному заявлению на имя руководителя Учреждения (при предоставлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство));

в случае рождения ребёнка (при предоставлении свидетельства о рождении);

особой нуждаемости в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при предоставлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

утраты личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и другого);

при несчастных случаях с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установлении инвалидности, получении профессионального заболевания;

9.3. Выплата материальной помощи производится на основании письменного заявления работника:

директору учреждения – на основании приказа директора департамента по физической культуре и спорту администрации муниципального образования город Краснодар – в размере не более должностного оклада;

заместителю директора и главному бухгалтеру – на основании приказа директора учреждения - в размере не более должностного оклада;

работникам учреждения – на основании приказа директора учреждения - в размере не более трех должностных окладов.

9.4. Решение о размере материальной помощи принимается непосредственно руководителем учреждения.

9.5. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

9.6. На время прохождения медицинского осмотра (обследования) по графику (ст. 213, 254, 260 ТК РФ) за работником сохраняется средний заработок по месту основной работы.

9.7. При направлении работника для повышения квалификации, переподготовки с отрывом от работы сохранять среднюю заработную плату по основному месту работы.

9.8. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников.

9.9. Работники при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.10. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.11. Работники предпенсионного (в течение пяти лет до наступления пенсии) и пенсионного возраста при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Работодатель и СТК пришли к соглашению, что ни одна из сторон, заключивших настоящий договор, не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

10.2. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения.

10.3. С инициативой по внесению изменений и дополнений может выступать любая из сторон, уведомив при этом вторую сторону письменно, с указанием причин, вызвавших необходимость изменения или дополнения.

10.4. Стороны договорились, что любые изменения и дополнения к коллективному договору, в приложения к нему будут доводить до всех работников с объяснением причин, их вызвавших.

10.5. В срок не позднее трех месяцев до окончания действия настоящего коллективного договора любая из сторон вправе направить другой стороне

письменное уведомление о начале переговоров по заключению нового или продлению действующего коллективного договора.

10.6. Подписанный сторонами коллективный договор с приложениями Работодатель направляет в семидневный срок на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.7. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, а также соответствующим органом по труду. Стороны не реже одного раза в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании трудового коллектива Учреждения.

10.8. К представителям сторон, уклоняющимся от коллективных переговоров или нарушающим их сроки, нарушающим или не выполняющим обязательства коллективного договора, лицам, виновным в не предоставлении информации для ведения коллективных переговоров и контроля выполнения коллективного договора, применяются меры дисциплинарной и административной ответственности, предусмотренные действующим законодательством.

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

10.10. Стороны пришли к соглашению, что текст коллективного договора должен быть размножен в _____ экземплярах в целях беспрепятственного ознакомления с его текстом работников организации.

Приложениями к настоящему коллективному договору являются:

Приложение № 1 – Перечень должностей работников МБУ ДО СШ № 2 МОГК, относящихся к предоставлению ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска.

Приложение № 2 – Соглашение по охране труда работодателя и уполномоченного работниками представителя МБУ ДО СШ № 2 МОГК.

Приложение № 3 – План-график последующей специальной оценки условий труда.

Приложение № 4 – Перечень профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников.

Приложение № 5 – Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ.

Приложение № 6 – Перечень профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие средства.

СОГЛАСОВАНО

Председатель СТК
МБУ ДО СШ № 2 МОГК
Ф.И.О., подпись В.Г. Холодняк« 28 » июль 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШ № 2 МОГК


Ф.И.О., подпись С.В.Петросян« 28 » июль 2024 г.

ПЕРЕЧЕНЬ ДОЛЖНОСТЕЙ

работников МБУ ДО СШ № 2 МОГК,
относящихся к предоставлению ежегодного дополнительного
оплачиваемого отпуска

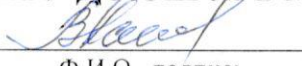
Отпуск сотрудникам Учреждения за ненормированный рабочий день предоставляется в соответствии с трудовым законодательством РФ – статья 101 ТК РФ, 116 ТК РФ, 119 ч.2.п.3. ТК РФ, 120 ТК РФ.

Продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска сотрудников по соответствующей должности устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка организации и зависит от объема работы, степени напряженности труда, возможности работника выполнять свои трудовые функции за пределами нормальной продолжительности рабочего времени и других условий труда (ст. 119 ч. 2 п. 3.)

- заместитель директора (курирующий вопросы, не отнесенные к педагогической деятельности) – 14 календарных дней;
- ведущий экономист – 5 календарных дней;
- юристконсульт – 5 календарных дней;
- водитель автомобиля – 3 календарных дня;
- тренер (включая старшего тренера) – 14 календарных дней;
- хореограф – 14 календарных дней.

СОГЛАСОВАНО

Председатель СТК
МБУ ДО СШ № 2 МОГК


Ф.И.О., подпись

« 28 » июль 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШ № 2 МОГК


Ф.И.О., подпись

« 28 » июль 2024 г.



ПЛАН-ГРАФИК

последующей специальной оценки условий труда

Всего рабочих мест в организации: 39
в том числе с вредными условиями труда 0

№ п/п	Наименование рабочего места (цеха, участка, подразделения)	Количество рабочих мест	Сроки проведения СОУТ
г. Краснодар, ул. Новороссийская, 184			
1.	Директор	1	2029
2.	Заместитель директора	3	2029
3.	Старший инструктор-методист	1	2029
4.	Инструктор -методист	3	2029
5.	Ведущий экономист	1	2029
6.	Ведущий специалист по закупкам	1	2029
7.	Юрисконсульт	1	2029
8.	Водитель автомобиля	1	2029
9.	Уборщик служебных помещений	1	2029
10.	Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники	1	2029
11.	Специалист по охране труда	1	2029
12.	Специалист по кадрам	1	2029
13.	Делопроизводитель	1	2024
ККО ОГО ВФСО «Динамо», г. Краснодар, ул. Красная, 192			
14.	Старший тренер по синхронному плаванию/ старший тренер-преподаватель по синхронному плаванию	1	2029
15.	Тренер по водному поло/тренер-преподаватель по водному поло	1	2029
16.	Тренер по синхронному плаванию/ тренер-преподаватель по синхронному плаванию	1	2024
17.	Хореограф	1	2024
ООО ВОГ, г. Краснодар, ул. Клубная, 14			
18.	Старший тренер по фехтованию	1	2029

19.	Тренер по фехтованию	1	2024
ФГБОУ ВО «КубГУ», г. Краснодар, ул. Ставропольская, 149/1			
20.	Тренер по синхронному плаванию	1	2027
21.	Хореограф	1	2024
КТЗ «Чемпион» Пригородная, 24			
22.	Старший тренер по фехтованию	1	2029
23.	Тренер-преподаватель по фехтованию	1	2024
24.	Тренер преподаватель по тяжелой атлетике	1	2029
ФОК Знаменский, п.Знаменский, ул.Благовещенская, 6			
25.	Старший тренер - преподаватель по тяжелой атлетике	1	2029
26.	Старший тренер-преподаватель по бадминтону	1	2029
27.	Тренер по бадминтону/тренер-преподаватель по бадминтону	1	2025
28.	Тренер преподаватель по стрельбе из лука	1	2029
Ст «Кубань», г. Краснодар, ул. Железнодорожная, 49			
29.	Старший тренер - преподаватель по тяжелой атлетике	1	2029
30.	Тренер преподаватель по тяжелой атлетике	1	2029
МАОУ СОШ № 105, г. Краснодар, ул.Западный обход, 22/1			
31.	Тренер -преподаватель по бадминтону	1	2029
г. Краснодар, ул. Северная, 500			
32.	Тренер по айкидо	1	2029
МБОУ СШ № 22, г. Краснодар ул. Свободная, 51			
33.	Старший тренер-преподаватель по бадминтону	1	2029
МБОУ СОШ № 49, г. Краснодар, ул. Стасова, 167			
34.	Тренер преподаватель по стрельбе из лука	1	2024
г. Краснодар ул. Станкостроительная, .26/2			
35.	Старший тренер по тяжелой атлетике	1	2024

График составил

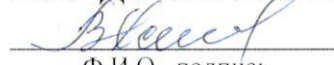
специалист по охране труда



Н.А.Ростовцева

СОГЛАСОВАНО

Председатель СТК
МБУ ДО СШ № 2 МОГК

 В.Г. Холодняк
Ф.И.О., подпись

« 28 » июля 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШ № 2 МОГК

 С.В.Петросян
Ф.И.О., подпись

« 28 » июля 2024 г.


ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры работников

№ п/п	Профессия или должность	Вредные или опасные производственные факторы	Периодичность проведения медосмотров
1	2	3	4
1	Директор Заместитель директора Старший инструктор-методист Инструктор-методист Ведущий экономист Ведущий специалист по закупкам Юрисконсульт Уборщик служебных помещений Техник по эксплуатации и ремонту спортивной техники Специалист по охране труда Специалист по кадрам Делопроизводитель Хореограф Старший тренер Тренер Старший тренер-преподаватель Тренер-преподаватель	25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год
2	Водитель автомобиля	18.1 Категории "А", "В", "ВЕ", трактора и другие самоходные машины, мини-трактора, мотоблоки, автопогрузчики, электрокары, регулировщики и т.п., автомобили всех категорий с ручным управлением для инвалидов, мотоколяски для инвалидов	1 раз в 2 года
		25. Работы в организациях, деятельность которых связана с воспитанием и обучением детей	1 раз в год

СОГЛАСОВАНО

Председатель СТК
МБУ ДО СШ № 2 МОГК

 В.Г. Холодняк
Ф.И.О., подпись

« 28 » июня 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШ № 2 МОГК

 С.В.Петросян
Ф.И.О., подпись

« 28 » июня 2024 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, имеющих право на бесплатное получение специальной одежды, специальной обуви и др. СИЗ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи на 1 год
1	2	3	4
1	Водитель автомобиля	Костюм для защиты механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Жилет сигнальный повышенной видимости	1 шт
		Плащ для защиты от воды	1 шт на 2 года
		Обувь специальная для защиты от механических воздействий (истирания)	1 пара
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.
		Очки защитные от ультрафиолетового излучения, слепящей яркости	1 шт.
		Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания) (Х/б с полимерным покрытием)	12 пар
		Дерматологические СИЗ регенерирующего (восстанавливающего) типа	1 200 мл
		Костюм/комплект (в том числе отдельными предметами: куртка, брюки, полукомбинезон, жилет) 1 класса	1 шт на 2,5 года
		Ботинки утепленные	1 шт на 2 года
		Перчатки	1 пара
2	Уборщик служебных помещений	Шапка утепленная	1 шт на 3 года
		Костюм/халат для защиты от механических воздействий (истирания)	1 шт.
		Головной убор для защиты от общих производственных загрязнений	1 шт.

	Перчатки для защиты от механических воздействий (истирания)	12 пар
	Обувь специальная для защиты от механических воздействий (ударов) и от скольжения	1 пара
	Перчатки резиновые или из полимерных материалов	12 пар
	Фартук	1 шт
	Дерматологические регенерирующего (восстанавливающего) типа СИЗ	1 200 мл

СОГЛАСОВАНО

Председатель СТК
МБУ ДО СШ № 2 МОГК

В.Г. Холодняк

Ф.И.О., подпись

« 28 » июль 2024 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор МБУ ДО СШ № 2 МОГК

С.В. Петросян

Ф.И.О., подпись

« 28 » июль 2024 г.



ПЕРЕЧЕНЬ

профессий и должностей работников, занятых на работах, связанных с
загрязнениями, получающих бесплатно, смывающие и обезвреживающие
средства

№ п/п	Профессия или должность	Наименование смывающих и обезвреживающих средств	Норма выдачи на 1 месяц (мл/гр.)
1	2	3	
1	Все работники	Средства для очищения от неустойчивых загрязнений и смывающие средства.	250/200