

Государственное казенное учреждение
Волгоградской области Центр занятости
населения города Волгограда
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ
регистрационный номер 2160-2023-В12
« 04 » апреля 2023 г.
номер в журнале регистрации 2160
Ответственный за регистрацию
Иванов И.И.
Смирнова И.И.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

**муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования
Спортивной школы олимпийского резерва № 2 г. Волгограда
(МБУ ДО СШОР № 2)**

на 2023-2026 годы

Утвержден:

Общим собранием работников
МБУ ДО СШОР № 2

« 28 » 03 2023г. протокол № 1

От имени Работодателя:

Директор МБУ ДО СШОР № 2
г. Волгограда


Ю.А. Матвеев
« 03 » 04 2023г.

От имени трудового коллектива:

Представитель работников
Председатель первичной
профсоюзной организации МБУ ДО
СШОР № 2

А.А. Добрынина
« 03 » 04 2023г.

Волгоград 2023

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1.	Общие положения.....	3 стр.
Раздел 2.	Взаимные обязательства работодателя и работников	4 стр.
Раздел 3.	Трудовой договор. Обеспечение занятости	6 стр.
Раздел 4.	Рабочее время	10 стр.
Раздел 5.	Время отдыха	12 стр.
Раздел.6.	Оплата труда	13 стр.
Раздел.7.	Охрана труда	14 стр.
Раздел 8.	Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями ..	15 стр.
Раздел 9.	Положение представителя работников. Обеспечение прав представителя работников и гарантии его деятельности.....	16 стр.
Раздел 10.	Развитие системы социального партнерства. Разрешение трудовых споров.....	17 стр.
Раздел 11	Заключительные положения	18 стр.

Раздел 1. Общие положения

Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками, и является обязательным для выполнения обеими сторонами.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются:

Работодатель - муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования Спортивная школа олимпийского резерва № 2 г. Волгограда (далее по тексту - Работодатель), в лице директора *Юрия Александровича Матвеева*, и работники учреждения в лице председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШОР № 2 *Алёны Анатольевны Добрыниной* (далее по тексту – Работники).

Представитель работников является единственным полномочным представителем всех работников при ведении переговоров, заключении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

1.2. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ), Федерального закона от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Федерального закона от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «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.

Трудовые договоры, заключаемые с работниками учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

Основными целями коллективного договора являются:

- создание системы социального партнерства в области социально-трудовых отношений;
- стимулирование эффективного труда;
- усиление социальной ответственности сторон за результаты производственно-экономической деятельности;
- обеспечение роста благосостояния и уровня социальной защиты работников.

Предметом договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, социальном и бытовом обслуживании работников, гарантии и льготы,

предоставляемые работодателем.

В настоящем договоре также воспроизводятся основные положения законодательства о труде, имеющие наибольшее значение для работников.

Раздел 2. Взаимные обязательства работодателя и работников

Основные права и обязанности Работодателя:

2.1. Работодатель имеет право:

заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;

поощрять работников за добросовестный эффективный труд;

требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка;

привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством РФ;

принимать локальные нормативные акты;

создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

2.2. Работодатель обязан:

соблюдать трудовое законодательство РФ и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;

обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;

обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;

обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности;

выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с Трудовым кодексом РФ, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;

вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ;

предоставлять представителям работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;

знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

своевременно выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного

надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

рассматривать представления избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений и сообщать о принятых мерах указанным представителям;

создавать условия, обеспечивающие участие работников в управлении организацией в предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами и коллективным договором формах;

обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;

осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

Основные права и обязанности работников:

2.3. Работники имеют право на:

заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены законодательством РФ;

предоставление работы, обусловленной трудовым договором;

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

своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, сокращенного рабочего времени для отдельных профессий и категорий работников, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков, дополнительных оплачиваемых отпусков для отдельных профессий и категорий работников;

полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей

квалификации;

объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;

участие в управлении организацией;

ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении коллективного договора, соглашений;

защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;

разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном законодательством РФ;

возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда;

обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.4. Работники обязаны:

добросовестно исполнять свои трудовые обязанности;

соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

соблюдать трудовую дисциплину;

выполнять установленные нормы труда;

соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

бережно относиться к имуществу Работодателя (в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников;

незамедлительно сообщать Работодателю, либо непосредственному руководителю, о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества).

Раздел 3. Трудовой договор. Обеспечение занятости

3.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора, как на неопределенный срок, так и на срок не более 5 лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

3.2. Содержание трудового договора должно соответствовать ст. 57 ТК РФ.

Работодатель может заключать трудовые договоры о работе по совместительству с учетом особенностей регулирования труда лиц, работающих по совместительству (гл. 44 ТК РФ).

3.3. Запрещается необоснованный отказ в заключение трудового

договора.

3.4. Порядок приема и увольнения работников осуществляется в соответствии с законодательством РФ и правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованным с Советом работников.

3.5. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, статья 60 ТК РФ.

3.6. Перевод работника на другую работу допускается с учетом положений статей 72¹, 72², 73 ТК РФ.

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

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

3.9. В особых случаях Работник может быть переведён на удалённую (дистанционную) работу (ст. 312.2. ТК РФ).

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

3.10. 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.

3.11. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;

о видах и об условиях дополнительного страхования работника;

об уточнении, применительно к условиям работы данного работника, прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.12. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией, сокращении численности или штата работников, Работодатель обязан в письменной форме сообщить представителю работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и персонально под роспись в письменной форме уведомляет работников не менее чем за два месяца до начала проведения мероприятий.

3.13. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, помимо категорий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
- проработавшие на предприятии свыше 10 лет;
- одиноким матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- имеющие ведомственные награды.

При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе

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

3.15. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (п.1 ст. 81 ТК РФ), либо сокращением численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), увольняемому работнику выплачиваются выходное пособие, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

3.16. При принятии решения о ликвидации организации, сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, Работодатель обязуется в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать 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, статья 25 Закона «О занятости населения в Российской Федерации».

3.17. Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, предусмотренные статьями 173, 173.1, 174, 176, 177 ТК РФ.

Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением и предоставляет гарантии, установленные законодательством РФ.

3.18. Основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон;
- 2) истечение срока трудового договора, за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются, и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 4) расторжение трудового договора по инициативе Работодателя;
- 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную работу (должность);
- 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности организации либо ее реорганизацией;
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;
- 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы;
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон;
- 11) нарушение установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы.

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с Трудовым кодексом или иным федеральным законом, сохранялось место работы (должность).

3.19. Лицам, получившим уведомление об увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата, предоставляется свободное от работы время (не менее 12 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.20. При увольнении работника предпенсионного возраста (мужчины - с 58 лет, женщины - с 53 лет) по сокращению численности или штата по

договоренности с ними им выплачивается за счет средств работодателя разница между пособием по безработице и средним месячным заработком работника до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ, или ежемесячное пособие в размере пенсии по старости до достижения им пенсионного возраста, установленного законодательством РФ.

В связи с увеличением пенсионного возраста в последующем предполагается, что такое право будет в возрасте: у женщин – не ранее 58 лет, у мужчин – не ранее 63 лет.

3.21. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.

Раздел 4. Рабочее время

4.1. 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.

Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать норм, установленных законодательством РФ.

Продолжительность рабочего времени для административного, хозяйственного и обслуживающего персонала определяется, в соответствии с нормами ТК РФ, 40 часов в неделю.

Работодателем устанавливается:

пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для административно-управленческого персонала; завхоза, инженера-энергетика, кладовщика, электромонтера по обслуживанию электрооборудования, вахтера, слесаря-сантехника, плотника, сторожа, дворника, уборщика служебных помещений;

для тренеров-преподавателей – согласно расписанию учебно-тренировочных занятий;

для сторожей и вахтеров устанавливается сменная работа в соответствии с ежемесячным графиком.

Продолжительность еженедельной работы определяется правилами внутреннего трудового распорядка.

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, чередование рабочих и нерабочих дней, порядок перехода работников из смены в смену, устанавливаются графиками сменности и Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем.

Продолжительность рабочей смены не может превышать норм, установленных ст. 94 ТК РФ.

Графики утверждаются работодателем с учетом мнения представителя работников и доводятся до сведения работников не позднее, чем за один месяц до их введения.

4.2. В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), осуществляющих спортивную подготовку,

включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом спортивной подготовки, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная календарными планами физкультурных и спортивных мероприятий, проводимых со спортсменами, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

4.3. Уменьшение или увеличение рабочей нагрузки тренера-преподавателя в течение 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 (увеличение) количества часов по учебно-тренировочным планам и программам;

- уменьшение количества обучающихся, сокращение количества групп.

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

4.5. Объем тренерско-преподавательской нагрузки работников, установленный на начало календарного года, 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.

4.6. Учебно-тренировочная нагрузка тренеров-преподавателей, 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.

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

4.8. Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать 4 часа в день. В дни, когда работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей по основному месту работы, он может работать по совместительству полный рабочий день. Общая продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

4.9. 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 положения о ненормированном рабочем дне.

4.10. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

для работников, являющихся инвалидами I или II группы: не более 35 часов в неделю;

для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, - не более 36 часов в неделю в порядке, установленном

Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

4.11. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

Раздел 5. Время отдыха

5.1. 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.

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

Выходными днями являются воскресенье или другой день, в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий тренера-преподавателя.

5.3. Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в учреждении составляет 30 минут.

5.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются, помимо перерыва на обед, дополнительные перерывы для кормления ребенка не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый. При наличии у работающей женщины двух и более детей в возрасте до полутора лет продолжительность перерыва для кормления устанавливается не менее одного часа. По заявлению женщины перерывы для кормления присоединяются к перерыву на обед либо в суммированном виде переносятся как на начало, так и на конец рабочего дня с соответствующим его сокращением. Перерывы для кормления включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка.

5.5. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения профсоюза не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. Работник вправе получить ежегодный отпуск, как в полном объеме, так и по частям, согласовав это с Работодателем, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Перенос, продление, замена денежной компенсацией отпуска работника осуществляется в соответствии со ст. 124, ст. 126 ТК РФ.

5.6. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: педагогическим работникам организации продолжительностью 42 календарных дня;

обслуживающему и техническому персоналу – продолжительностью 28 календарных дней.

5.5. Работники имеют право на получение дополнительного отпуска с сохранением заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 119 ТК РФ и Положением о ненормированном рабочем дне в МБУ СШОР № 2.

5.6. В случаях, предусмотренных законодательством (ст.128 ТК РФ), работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы. Кроме того, работникам, проходящим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции COVID-2019, по их письменному заявлению и решением Работодателя предоставляются дополнительные дни отдыха с сохранением заработной платы.

5.7. При исчислении стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска, Работодатель руководствуется ст. 121 ТК РФ.

5.8. Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.9. Работники имеют право (на основании письменного заявления) на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы в связи:

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

со свадьбой самого работника – до 5 дней;

со свадьбой детей - 3 календарных дня;

смертью родственников (родителей, супругов, детей) - до 5 календарных дней;

рождением ребенка - до 5 календарных дней;

аварийная ситуация по месту жительства - до 5 календарных дней;

переезд на новое место жительства - до 3 календарных дней;

женщинам имеющих детей до 14 лет - до 14 календарных дней в году;

в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами.

Раздел 6. Оплата труда

6.1. Заработная плата работникам учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с действующими в МБУ ДО СШОР № 2 системами оплаты труда.

6.2. Оплата труда производится в соответствии со штатным расписанием и Положением об оплате труда.

6.3. За работу в ночное время производится доплата в размере 20% от часовой тарифной ставки или должностного оклада за каждый час работы (ст.154 ТК РФ). Ночное время считается с 22 часов до 6 часов (ст. 96 ТК РФ).

6.4. Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (ст.60 и ст. 151 ТК РФ) определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и объема дополнительной работы.

6.5. Оплата труда на период испытательного срока по трудовому договору устанавливается не ниже минимального размера, соответствующего должности работника, на которую он принят.

6.6. Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени (ст. 285 ТК РФ).

6.7. Сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ.

6.8. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее 2/3 средней заработной платы работника (ст.157 ТК РФ).

6.9. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя, оплачивается в размере не менее 2/3 тарифной ставки или должностного оклада (ст.157 ТК РФ).

6.10. Премирование работников производится в соответствии с Положением о премировании.

6.11. Заработная плата выплачивается: «20» числа за первую половину месяца и «5» числа окончательный расчет в денежной форме в рублях согласно части 3 ст. 136 ТК РФ.

6.12. При выдаче заработной платы каждый работник извещается в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающихся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

6.13. В целях повышения реального содержания заработной платы работодатель обязуется производить ее индексацию пропорционально увеличению минимального размера оплаты труда, установленного в Российской Федерации, в сроки, установленные законодательством РФ для повышения минимального размера оплаты труда. Ст.134 ТК РФ.

6.14. Отпускные выплачиваются не позднее, чем за три дня до начала отпуска (ст.136 ТК РФ).

Раздел 7. Охрана труда

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на Работодателя.

Работодатель и работники обязуются сотрудничать в деле улучшения условий труда, повышения безопасности труда и прилагать совместные усилия для достижения этой цели.

Стороны пришли к соглашению по необходимым мероприятиям, обеспечивающим безопасные условия труда.

Работодатель обязуется:

7.1. Обеспечить организацию комплектами нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда в соответствии со спецификой деятельности (ст.212 ТК РФ).

7.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с **законодательством** о специальной оценке условий труда;

7.3. Систематически и достоверно информировать каждого работника об условиях труда и требованиях охраны труда (ст. 212 ТК РФ).

7.4. Проводить всем поступающим на работу лицам, а также работникам, переводимым на другую работу, инструктажи по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

7.5. Не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, организует контроль состояния условий труда на

рабочих местах, а также правильности применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

7.6. Приобретать и выдавать работникам бесплатно сертифицированные специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства в соответствии с типовыми нормами.

Представитель работников систематически контролирует состояние охраны труда.

Обязанности работников организации:

Работники, в соответствии со ст.21, ст.214 ТК РФ, обязуются:

7.8. Соблюдать требования охраны труда, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также инструкциями по охране труда.

7.9. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

7.10. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктажи по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

7.11. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве.

7.12. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

7.13. Соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка организации, требования пожарной безопасности.

Раздел 8. Социальные гарантии, связанные с трудовыми отношениями

Работодатель обязуется:

8.1. Осуществлять обязательное социальное страхование работников (ст.22 ТК РФ). Своевременно перечислять средства в страховые фонды (социальный, медицинский, пенсионный) в размерах, определенных законодательством (гл.24 НК РФ).

8.2. При заключении трудового договора впервые работодателем **оформляется** трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающее на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (ст. 65 ТК РФ).

8.3. Обеспечить своевременное представление в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст.14 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»).

8.4. Осуществляет контроль за получением, хранением, передачей и использованием персональных данных каждого работника предприятия (ст.87 ТК РФ) и на основании положения о защите персональных данных работников.

8.5. Обеспечить предоставление гарантий и льгот работающим женщинам в соответствии с трудовым законодательством (ст.ст. 253-261 ТК РФ).

8.6. При вступлении работника в брак, рождении ребенка или в случае похорон членов семьи по его заявлению предоставлять оплачиваемый отпуск до 3-х дней.

Представитель работников обязуется:

8.7. Осуществлять контроль за соблюдением прав работников на обязательное социальное страхование (ст. 21 ТК РФ) и своевременное перечисление средств в фонды: медицинский, социальный, пенсионный.

8.8. Осуществлять контроль над своевременным представлением в Пенсионный фонд достоверных сведений о стаже и заработной плате работников (ст.6 ФЗ «Об индивидуальном персонифицированном учете»).

8.9. Контролировать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, инвалидности, получение дополнительных льгот.

8.10. Контролировать выполнение работодателем законодательства о предоставлении гарантий и льгот работающим женщинам (ст.ст. 253-261 ТК РФ).

Раздел 9. Положение представителя работников. Обеспечение прав представителя работников и гарантии его деятельности

Представитель работников является единственным полномочным представителем всех работников при ведении переговоров, заключении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов), в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

Работодатель обязуется:

9.1. Создать условия, обеспечивающие деятельность представителя работников, в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, законодательствами РФ, коллективным договором.

9.2. Не вмешиваться в деятельность представителя работников.

9.3. Обеспечить представителя работников для работы необходимым оборудованием, помещением для хранения документации. Ему предоставляется возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

9.4. Предоставить в установленном законодательством РФ порядке представителю работников информацию о деятельности организации для ведения переговоров и осуществления контроля над соблюдением коллективного договора.

Работникам предоставляется в согласованные сроки соответствующее помещение для проведения собраний. Работники (делегаты) освобождаются на время их участия в данных собраниях от основной работы с сохранением среднего заработка.

9.5. Ежегодно информировать трудовой коллектив о финансово-экономическом положении предприятия, основных направлениях производственной деятельности, ближайших перспективах развития и важнейших организационных изменениях на предприятии, а также о состоянии его социально-бытовой сферы.

9.6. Заблаговременно информировать представителя работников о возможных организационно-структурных изменениях предприятия, о внутренних и внешних факторах, влияющих на принятие решений, затрагивающих интересы работников.

Раздел 10. Развитие системы социального партнерства. Разрешение трудовых споров.

Стороны обязуются:

10.1. Официально информировать друг друга о принимаемых решениях по вопросам, включенным в коллективный договор и по другим социально-экономическим проблемам. Взаимно информировать друг друга о складывающейся социальной обстановке на предприятии.

10.2. Проводить взаимные консультации по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечивающих гарантии трудовых прав Работников.

10.3. Принимать совместные меры по разрешению трудовых споров на основе принципов социального партнерства (ст. 24 ТК РФ). Все решения по социально-экономическим вопросам, затрагивающим интересы Работников, принимать после взаимных консультаций и согласований проектов решений представителями сторон.

10.4. Способствовать предотвращению и урегулированию коллективных трудовых споров путем своевременного информирования друг друга, организации консультаций, примирительных процедур и участия в них.

Работодатель обязуется:

10.5. Расширять применение различных форм морального поощрения Работников с обязательным широким оповещением о них.

10.6. Участники переговоров, другие лица, связанные с переговорами, не должны разглашать полученные сведения, если эти сведения относятся к охраняемой законом тайне. Лица, разглашающие указанные сведения, привлекаются к ответственности в порядке, предусмотренном федеральными законами (ст. 37 ТК РФ).

Раздел 11. Заключительные положения

11.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года и вступает в силу с момента подписания сторонами.

11.2. Изменения и дополнения настоящего договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.3. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.

Вопрос о продлении срока действия договора стороны обсуждают на общем собрании до окончания его действия не позднее, чем за 2 месяца.

11.4. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации.

11.5. Стороны договорились, что текст договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 дней с момента его подписания.

11.6. Настоящий коллективный договор, оформленный надлежащим образом в течение семи дней со дня подписания, направляется работодателем на уведомительную регистрацию в регистрирующий орган.

11.7. Стороны, подписавшие коллективный договор, 1 раз в год отчитываются за его выполнение на общем собрании работников. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие коллективный договор.

11.8. Представитель работников, принимает необходимые меры для исполнения обязательств коллективного договора работодателем: заслушивает отчет ответственных исполнителей от работодателя о выполнении обязательств договора.

11.9. За нарушение и невыполнение коллективного договора стороны несут ответственность, предусмотренную законодательством РФ. Спорные вопросы решаются путем переговоров, в том числе на принципах принятия компромиссного решения, а также обращения в вышестоящую инстанцию.

11.10. Контроль выполнения коллективного договора, осуществляется сторонами социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст.51 ТК РФ).

Коллективный договор подписали:

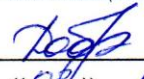
От работодателя:

Директор МБУ ДО СШОР № 2


Ю.А. Матвеев
«08» 04 2023 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО СШОР № 2


А.А. Добрынина
«08» 04 2023 г.

Прошнуровано, пронумеровано,

скреплено печатью на

18-ти (восемнадцати) листах

Директор МБУ ДО СПОР № 2

г. Волгограда

Ю.А. Матвеев

2023г.



« 23 »