

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №9
КОМИТЕТА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА

СОГЛАСОВАНО:

Председатель профкома

 А.А.Солдатова

«10» октября 2023г.

УТВЕРЖДАЮ:

Директор МБУ ДО СШ №9

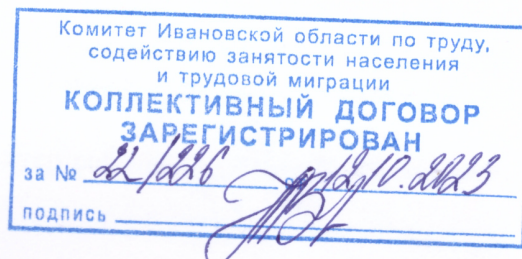
 Е.А.Широкова

«10» октября 2023г.

Приказ № 04-07-70

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ СПОРТИВНОЙ ШКОЛЫ №9
КОМИТЕТА МОЛОДЕЖНОЙ ПОЛИТИКИ, ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА
АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ИВАНОВА

по регулированию социально-трудовых отношений
на 2023-2026 год



1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее также – «Договор» или «Коллективный договор») заключен в соответствии с действующим законодательством РФ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа №9 комитета молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова (далее по тексту «МБУ ДО СШ №9») именуемое далее «Работодатель», в лице директора Широковой Елены Анатольевны, действующего на основании Устава и Постановления Администрации города Иванова № 381 от 26.03.2020г., и работники, представленные советом трудового коллектива или профкомом.

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

1.4. Действие настоящего договора распространяется на всех работников МБУ ДО СШ №9.

1.5. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

1.6. Во исполнение настоящего Договора в МБУ ДО СШ №9 могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения представительного органа работников (по согласованию с представительным органом работников). Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Договором.

2. Трудовой договор. Обеспечение занятости. Переобучение.

2.1. В соответствии со статьей 57 Трудового Кодекса РФ (далее также ТК РФ) в трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя;
- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя (идентификационный номер налогоплательщика);
- место и дата заключения трудового договора.

2.2. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы;
- трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием);
- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с ТК РФ или иным федеральным законом;
- условия оплаты труда;
- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);
- гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условия труда на рабочем месте;

- условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. В соответствии со статьей 68 ТК РФ при приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя:

- Уставом МБУ ДО СШ №9,
- с правилами внутреннего трудового распорядка,
- условиями настоящего коллективного договора,
- должностной инструкцией,
- нормативными актами по охране труда,
- иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.4. В соответствии со статьей 67 ТК РФ трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора. В соответствии со статьей 72 ТК РФ изменять условия трудового договора только с согласия работников и в письменном виде.

2.5. Срочный трудовой договор заключается в соответствии со статьями 58, 59 ТК РФ в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения в случаях, предусмотренных законодательством РФ.

2.6. При сокращении численности или штата работников при равных условиях, предусмотренных статьей 179 ТК РФ, учитываются следующие обстоятельства:

- 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 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.
 - преимущественно право на оставление на работе имеют лица, достигшие возраста, дающего право на досрочное назначение пенсии по возрасту в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в РФ».
- 2.7. При увольнении по сокращению численности или штата работников не допускать:
- увольнение беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет,
 - увольнение одинокой матери, других лиц, воспитывающих ребенка (без матери) в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида – до достижения им возраста 18 лет);
- 2.8. При увольнении работников по статье 81 пунктов 1 и 2 ТК РФ соблюдать следующие условия:
- в соответствии со статьей 180 ТК РФ;
 - при проведении мероприятий по сокращению численности или штат работников учреждения работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с частью третьей статьи 81 ТК РФ.

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

Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения указанного срока, выплатив ему дополнительную компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционального времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

2.9. В соответствии со статьей 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

В соответствии со статье 178 ТК РФ при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

- В случае, если длительность периода трудоустройства работника, уволенного в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), 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, уволенному в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Кодекса) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 настоящего Кодекса), 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.
- В случае, предусмотренном частью второй настоящей статьи, уволенный работник вправе обратиться в письменной форме к работодателю за выплатой среднего месячного заработка за период трудоустройства в срок не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания второго месяца со дня увольнения, а в случае, предусмотренном частью третьей настоящей статьи, - после принятия решения органом службы занятости населения, но не позднее пятнадцати рабочих дней после окончания третьего месяца со дня увольнения. При обращении уволенного работника за указанными выплатами работодатель производит их не позднее пятнадцати календарных дней со дня обращения.
- Работодатель взамен выплат среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) вправе выплатить работнику единовременную компенсацию в размере двукратного среднего месячного заработка. Если работнику уже была произведена выплата среднего месячного заработка за второй месяц со дня увольнения, единовременная компенсация выплачивается ему с зачетом указанной выплаты.
- При ликвидации организации выплаты среднего месячного заработка за период трудоустройства (части вторая и третья настоящей статьи) и (или) выплата единовременной компенсации (часть пятая настоящей статьи) в любом случае должны быть произведены до

завершения ликвидации организации в соответствии с гражданским законодательством.

2.10. В соответствии со статьей 178 ТК РФ выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работнику при расторжении трудового договора в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы (пункт 8 части первой статьи 77 ТК РФ);
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу (пункт 1 части первой статьи 83 ТК РФ);
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу (пункт 2 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (пункт 9 части первой статьи 77 ТК РФ);
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (пункт 5 части первой статьи 83 ТК РФ);
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ).

2.11. В соответствии со статьей 77 ТК РФ основаниями прекращения трудового договора являются:

- 1) соглашение сторон (статья 78 ТК РФ);
- 2) истечение срока трудового договора (статья 79 ТК РФ), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения;
- 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 ТК РФ);
- 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 ТК РФ);
- 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, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 ТК РФ);
- 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 ТК РФ);
- 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 (часть третья и четвертая статьи 73 ТК РФ);
- 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ);
- 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 ТК РФ);
- 11) нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 ТК РФ).

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

2.12. Увольнение работников по инициативе работодателя в любом случае может быть с учетом мнения совета трудового коллектива или профкома.

2.13. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. В случае временного отсутствия работы по

профессии или соответствующей квалификации предоставлять работнику другую подходящую работу (с согласия работника) с оплатой не ниже, чем было предусмотрено трудовым договором с ним.

2.14. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением по заочной и очно-заочной формам обучения в образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм и успешно обучающихся в этих учреждениях. Компенсации обучающимся работникам составляют:

- на период десять учебных месяцев перед началом выполнения дипломного проекта (работы) или сдачи государственных экзаменов устанавливается по их желанию рабочая неделя, сокращенная на 7 часов (либо путем предоставления работнику одного свободного от работы дня в неделю). За время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50% среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда.

2.15. 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.

3. Нормирование труда

3.1. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения Работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

- исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;
- своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;
- надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление Работнику;
- условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

4. Рабочее время и время отдыха

4.1. Нормальная продолжительность рабочего времени в МБУ ДО СШ №9 не может превышать 40 часов в неделю. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

4.2. Рабочее время тренера-преподавателя регламентируется учебно-тренировочной нагрузкой, утвержденным расписанием учебно-тренировочных занятий, функциональными обязанностями, трудовым договором.

4.3. Вид рабочей недели:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями;
- шестидневная рабочая неделя с одним выходным;

Продолжительность ежедневной работы, время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней, в том числе в выходные и праздничные дни устанавливаются расписанием занятий, правилами внутреннего трудового распорядка с соблюдением трудового законодательства с суммарным учетом рабочего времени в течение года.

4.4. В соответствии со статьей 94 ТК РФ продолжительность ежедневной работы не может превышать:

- для работников в возрасте от пятнадцати до шестнадцати лет - 5 часов, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 7 часов;
- для обучающихся по основным общеобразовательным программам и образовательным

программам среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет - 2,5 часа, в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - 4 часа.

4.5. В учреждении рабочий день начинается в 8:00 часов и заканчивается 22:00 часов.

4.6. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе следующих лиц:

- беременной женщины;
- одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет);
- 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.

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

4.8. Работнику устанавливается перерывы для отдыха и питания время и продолжительность определяется трудовым договором или иным локальным актом учреждения. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе, в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время.

4.9. В соответствии со статьей 99 ТК РФ привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия в следующих случаях:

- при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, которая вследствие непредвиденной задержки по техническим условиям производства не могла быть выполнена (закончена) в течение установленной для работника продолжительности рабочего времени, если невыполнение (не завершение) этой работы может повлечь за собой порчу или гибель имущества работодателя (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), государственного или муниципального имущества либо создать угрозу жизни и здоровью людей;
- при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;
- для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва. В этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником;

Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

- при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- при производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование централизованных систем горячего водоснабжения, холодного водоснабжения и (или) водоотведения, систем газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи;
- при производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, либо неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, а также в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом.

- в иных случаях, привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива или профкомом.

Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до восемнадцати лет, других категорий работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Привлечение к сверхурочной работе инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до четырнадцати лет, опекунов детей указанного возраста, родителя имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет, в случае, если другой родитель работает вахтовым методом, а также работников, имеющих трех и более детей в возрасте до восемнадцати лет, в период до достижения младшим из детей возраста четырнадцати лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы.

Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

4.10. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни работников учреждения допускается с письменного согласия работника согласно календарному плану спортивных мероприятий на основании приказа директора.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускаются с письменного согласия работника и с учетом мнения совета трудового коллектива или профкома.

4.12. В учреждении может устанавливаться ненормированный рабочий день для некоторых работников.

4.12. Выходной день работников определяется учебно-тренировочным графиком и графиком спортивных мероприятий, соревнований, конкурсов и т.п. Выходной день может быть скользящим и зависит от участия тренера-преподавателя и спортсмена в соревнованиях разных уровней (от городского до международного).

4.13. После предварительного согласования с работником, Работодатель утверждает и доводит до сведения всех работников очередность предоставления ежегодного отпуска, не позднее чем за две недели до наступления календарного года.

4.14. Работникам, относящимся к тренерско-преподавательскому составу, а также директору, заместителю директора по методической работе, заместителю директора по спортивной подготовке, инструктору-методисту, предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

4.15. В учреждении предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска сверх установленных законодательством РФ:

- за работу с ненормированным рабочим днем – 3 календарных дня, согласно статье 119 ТК РФ
- Учреждение вправе предоставить дополнительный оплачиваемый отпуск инструктору по спорту – 4 календарных дня согласно статье 348.10 ТК РФ,

Эти отпуска предоставляются сверх других отпусков, гарантированных работнику законом, и суммируются с минимальным отпуском 28 календарных дней.

4.16. Согласно статье 128 ТК РФ по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем. Педагогическим работникам может быть предоставлен длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы.

4.17. Работники имеют право на получение отпуска без сохранения заработной платы, также в связи:

- с рождением ребенка - до пяти календарных дней;
- со свадьбой детей - три календарных дня;
- регистраций брака - до пяти календарных дней;
- переездом на новое место жительства - три календарных дня;
- по семейным обстоятельствам - до трех месяцев;
- смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- для сопровождения детей младшего возраста в школу - пять календарных дней;
- в других случаях по договоренности между работником и работодателем.

5. Оплата труда, гарантии и компенсации

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. Осуществлять оплату труда Работников в соответствии с заключенными трудовыми договорами.

5.1.2. Выплачивать заработную плату в денежной форме (рублях).

5.2. В МБУ ДО СШ №9 устанавливается повременная система оплаты труда. Труд работников оплачивается на основе должностных окладов, так же им выплачиваются доплаты и надбавки. Критерии доплат и надбавок (за качество, важность, степень самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач, выплаты по итогам работы, за сложность, напряженность и особый режим работы) определены в «Положении об оплате работников МБУ ДО СШ №9» (в действующей редакции). Конкретный размер минимального оклада устанавливается согласно Постановлению Главы города Иванова № 4012 от 31 декабря 2008 года «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений подведомственных комитету молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова» (в действующей редакции) и профессиональным квалифицированным группам и указывается в трудовом договоре. Заработная плата исчисляется в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.3. Минимальная оплата труда в МБУ ДО СШ №9 устанавливается в соответствии с действующими законодательными актами.

5.4. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

5.5. При выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), выполнении обязанностей временно отсутствующих работников, производятся доплаты к должностным окладам.

5.6. За работу в ночное время производится доплата работникам за каждый час работы в ночное время в размере 20% части должностного оклада. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.7. Заработная плата выплачивается путем перечисления денежных средств на лицевой счет работника в банке 2 раза в месяц: 6-го числа и 21-го числа каждого месяца. При этом каждому работнику выдается расчетный листок с указанием всех видов и размеров начислений и удержаний.

5.8. Работодатель осуществляет индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ.

5.9. Время простоя не по вине Работника оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы Работника.

5.10. Время простоя по причинам, не зависящим от Работодателя и Работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных

пропорционально времени простоя.

5.11. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитываются периоды в соответствии с законодательством Российской Федерации.

5.12. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы (части 2 статьи 142 ТК РФ). На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу.

5.13. Работодатель устанавливает систему премирования Работников согласно локальным актам МБУ ДО СШ №9.

5.14. Юбилерам (50, 55, 60, 65, 70 лет) производить единовременную выплату.

5.15. При изменении размера оплаты труда и должностного оклада работник должен быть предупрежден о таких изменениях не позднее чем за два месяца.

5.16. Изменение размера оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы, стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на изменение заработной платы;
- при получении образования, дающем право на изменение заработной платы со дня представления соответствующего документа;
- при присвоении квалификационной категории, дающей право на изменения заработной платы, со дня вынесения решения аттестационной комиссией;
- при присвоении почетного звания, дающем право на изменение заработной платы, со дня присвоения;
- при присуждении ученой степени кандидата наук, дающей право на изменение заработной платы, со дня вынесения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) решение о выдаче диплома;
- при присуждении ученой степени доктора наук, дающей право на изменение заработной платы, со дня присуждения Высшей аттестационной комиссией (ВАК) ученой степени доктора наук;

5.17. При наступлении у работника права на изменении размера оплаты труда и должностного оклада в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности расчет заработной платы исходя из размера более высокого оклада, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

5.18. Штатное расписание МБУ ДО СШ №9 формируется директором и согласовывается с учредителем, с учетом мнения совета трудового коллектива или профкома.

6. Социальные гарантии, льготы и компенсации

6.1. В случае выхода на работу по истечении срока действия квалификационной категории, соответствующая ей оплата труда, может сохраняться не более чем на один год:

- окончания длительного периода временной нетрудоспособности;
- отпуска по беременности и родам или отпуска по уходу за ребенком до трех лет;
- окончания командировки на работу по специальности за рубежом;

- возобновления деятельности, прерванной в связи с уходом на пенсию по любым основаниям, ликвидацией учреждения, сокращения численности или штата.

7. Условия работы. Охрана и безопасность труда

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

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

7.2. В соответствии со статьей 214 ТК РФ Работодатель обязан обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;
- создание и функционирование системы управления охраной труда;
- соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;
- систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию производственных объектов, вновь организованных рабочих мест;
- проведение специальной оценки условий труда по условиям труда с последующей сертификацией работ по охране труда в учреждении (по согласованию с учредителем);
- применение средств индивидуальной и коллективной защиты работников, в том числе специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты, в соответствии с установленными нормами;
- соответствие каждого рабочего места государственными нормативными требованиями охраны труда; (соответствующие требования охраны труда условия труда на каждом рабочем месте;)
- 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;
- приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, 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 или связанных с загрязнением;
- режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- недопущение к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда и проверку знаний и требований охраны труда;+
- организацию контроля уполномоченными лицами за состоянием охраны труда и техники

безопасности, условий труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров (обследований), а также в случае медицинских противопоказаний; **БЫЛО**
- недопущение 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; **СТАЛО**
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья и полагающихся им компенсациях, и средствах индивидуальной защиты;
- принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи;
- расследование и учет несчастных случаев в учреждении и профессиональных заболеваний;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- разработку и утверждение с учетом мнения уполномоченного органа инструкций по охране труда для работников;
- систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требований к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям, средствам индивидуальной защиты (указанная информация должна быть предоставлена каждому работнику по его просьбе);
- разработку стандартов безопасности труда по объектам, оборудованию, не имеющим государственных, отраслевых стандартов. Контроль над точным соблюдением стандартов безопасности труда возлагается на заместителя директора по хозяйственной части.

7.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить **в установленном порядке обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методом** и приемам выполнения работ, обучение оказанию первой помощи при несчастных случаях в учреждении, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- **в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, другие обязательные медицинские осмотры и обязательные психиатрические освидетельствования, а также внеочередные медицинские**

осмотры по направлению работодателя, и (или) в соответствии с нормативными правовыми актами, и (или) медицинскими рекомендациями.

7.4. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимым и средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений.

Отказ от выполнения работы возможен после консультации работника с предоставлением совета трудового коллектива и официального предварительного (за один день) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.

За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

7.5. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.6. Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, составляется План мероприятий по улучшению условий, охраны труда, здоровья работающих и детей.

7.7. Руководитель обеспечивает проведение со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

7.8. Руководитель организует проверку знаний работников учреждения по охране труда.

7.9. Руководитель обеспечивает наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов.

7.10. Руководитель оказывает содействие техническим инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении.

7.11. Руководитель обеспечивает возможность прохождения бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников и спортсменов, восстановительные процедуры, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников и спортсменов по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

7.12. При заключении трудового договора спортсмены-инструкторы подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру (обследованию).

В период действия трудового договора спортсмены-инструкторы проходят обязательные периодические медицинские осмотры (обследования) в целях определения пригодности для выполнения поручаемой работы и предупреждения профессиональных заболеваний и спортивного травматизма.

7.13. Спортсмены-инструкторы обязаны проходить указанные медицинские осмотры (обследования), следовать медицинским рекомендациям.

8. Выплата пособий и компенсаций, гарантии работникам

8.1. Работникам предоставляются следующие гарантии и компенсации в порядке,

установленном законодательством Российской Федерации:

- при направлении в служебные командировки;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- при вынужденном прекращении работы не по вине Работника;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в некоторых случаях прекращения трудового договора;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении Работника;
- устанавливаются дополнительные гарантии работникам в виде двух оплачиваемых дней отдыха с соблюдением требований, установленных ТК РФ, которые прошли полный курс вакцинации против коронавирусной инфекции (COVID-19), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию.
- в других случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.
- 8.2. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя.

9. Льготы и гарантии

9.1. Работодатель обязуется:

- заключить договор страхования работников производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- заключить договор с медицинскими организациями, в соответствии с которым все спортсмены получают в этих организациях следующие виды медицинских услуг: периодический медицинский осмотр (диспансеризация).
- организовать проведение обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинскими рекомендациями с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы на время прохождения этих медицинских осмотров (обследований).

9.2. Работникам учреждения в пределах утвержденного фонда оплаты труда может осуществляться выплата единовременной материальной помощи.

Единовременная материальная помощь работникам учреждения оказывается в связи:

- с бракосочетанием;
- с рождением ребенка;
- в связи со смертью супруга (супруги) или близких родственников.

9.3. Совет трудового коллектива или профком осуществляет контроль за соблюдением установленного Порядка предоставления социально-трудовых гарантий работникам учреждений, финансируемых из муниципального бюджета. Обеспечивает гласность по этим вопросам.

10. Заключительные положения

10.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу с **10 октября 2023** года и действует в течение всего срока.

10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего Коллективного договора на срок не более трех лет.

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

Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

10.4. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения Коллективного договора Стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий Стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

10.5. Стороны договорились, что работники учреждения участвуют в обсуждении, принятии коллективного договора.

Совет трудового коллектива или профком обязуются разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на Коллективном договоре.

10.6. Контроль за выполнением Коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

Стороны ежегодно (раз в полугодие) отчитываются о выполнении Коллективного договора на собрании трудового коллектива. С отчетом выступают первые лица обеих сторон, подписавшие Коллективный договор.

10.7. За неисполнение настоящего Коллективного договора и нарушение его условий, стороны Коллективного договора несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ,

10.8. Настоящий Коллективный договор направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течении семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.