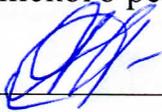


Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
спортивная школа сурдлимпийского резерва
(МБУДО СШСР)

От работодателя:
Директор Муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы
сурдлимпийского резерва (МБУДО
СШСР)


_____ А.Г. Богачева

«14» августа 2023г.

От работников:
Председатель собрания трудового
коллектива Муниципального
бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы сурдлимпийского
резерва (МБУДО СШСР)


_____ Н.В. Гаврешова

«14» августа 2023г.



КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию

г. Смоленск,
2023 г.

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа сурдлимпийского резерва (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителя на основании согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с отраслевым положением оплаты труда.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа сурдлимпийского резерва в лице директора Богачевой Анне Геннадьевне (далее - работодатель), с одной стороны, и работники Учреждения, в лице председателя собрания трудового коллектива - Гаврешовой Нины Владимировны, с другой стороны.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников (в том числе на совместителей) Учреждения.

II. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам, касающимся условий труда: режим рабочего времени и времени отдыха, оплата труда, обеспечение занятости, переобучение (повышение квалификации), продолжительность рабочего времени и отдыха, условия высвобождения работников, улучшение условий и охрана труда, социальные гарантии и другие вопросы, определенные сторонами.

2.2. Коллективный договор заключен на 3(три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

2.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Председатель собрания трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.4. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

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

2.7. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа сурдлимпийского резерва (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителя на основании согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с отраслевым положением оплаты труда.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа сурдлимпийского резерва в лице директора Богачевой Анне Геннадьевне (далее - работодатель), с одной стороны, и работники Учреждения, в лице председателя собрания трудового коллектива - Гаврешовой Нины Владимировны, с другой стороны.

Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников (в том числе на совместителей) Учреждения.

II. Предмет договора

2.1. Предметом настоящего Коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам, касающимся условий труда: режим рабочего времени и времени отдыха, оплата труда, обеспечение занятости, переобучение (повышение квалификации), продолжительность рабочего времени и отдыха, условия высвобождения работников, улучшение условий и охрана труда, социальные гарантии и другие вопросы, определенные сторонами.

2.2. Коллективный договор заключен на 3(три) года и вступает в силу с момента подписания его сторонами. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

2.3. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 7 дней после его подписания. Председатель собрания трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

2.4. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

2.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

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

2.7. При смене формы собственности Учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности. При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

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

2.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ. При наступлении условий, требующих внесения дополнений или изменений в настоящий Коллективный договор, заинтересованная сторона вносит другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором. Принятие изменений и дополнений оформляется дополнительным соглашением к Коллективному договору, которые являются его неотъемлемой частью и доводятся до сведения работников.

2.11. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами.

2.12. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, принимаются работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

2.13. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками или через представительный орган:

- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от руководителя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;

- обсуждение с руководителем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;

- участие в разработке и принятии Коллективного договора;

- другие формы.

2.14. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл.61 ТК РФ в случаях:

- урегулирование разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);

- заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;

- отказом работодателя учесть мнение представительного органа при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;

- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

III. Трудовой договор, гарантии при высвобождении работников и обеспечении занятости

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

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим Коллективным договором.

3.3. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику в день его заключения. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

3.4. При заключении трудового договора с работником, работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

3.5. В трудовой договор включаются обязательные условия трудового договора, предусмотренные статьей 57 ТК РФ, в том числе объем учебно-тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст.72 ТК РФ). Объем тренировочной нагрузки тренерского персонала оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

Объем учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

3.6. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного договора. Работодатель не в праве требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.7. Заключение трудового договора о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей. В трудовом договоре следует обязательно указать на то, что работа является работой по совместительству (ст.282 ТК РФ).

3.8. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией.

3.9. 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 (ч.2 ст.67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

3.10. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, Коллективного договора, соглашений, локальных правовых актов (ст.70 ТК РФ).

3.11. О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 72,74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему имеющую в Учреждении работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом состояния здоровья.

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

IV. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель обязуется уведомлять общее собрание трудового коллектива в письменной форме не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст. 82 ТК РФ).

4.2. При планируемом массовом высвобождении работников, заблаговременно, но не позднее чем за 3 месяца, представлять в трудовой коллектив школы и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности и штата, список сокращаемых должностей и работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.3. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу. Работники, подлежащие увольнению по сокращению численности и штата, уведомляются об этом письменно не позднее, чем за два месяца до увольнения.

4.4. 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.

4.5. При сокращении численности или штата работников работодатель обязуется (п.1,2 ст.81 ТК РФ) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и внешнее совместительство;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

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

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

- предоставлять свободное от работы время, не менее 3 часов в неделю, для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработка.

4.6. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по инициативе работодателя в случаях сокращения численности или штата работников Учреждения (п.2 части первой ст.81 ТК РФ), неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имел дисциплинарное взыскание (п.5 части первой ст.81 ТК РФ) производить с учетом мотивированного мнения трудового коллектива.

4.7. Преимущественное право для оставления на работе при сокращении численности и штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставлять:

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию);
- лицам, проработавшим в Учреждении свыше 10 лет;
- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;
- работникам, супруг (а) которого уже является безработным (ой);
- лицам, награжденным государственными наградами;
- неосвобожденному председателю первичной профсоюзной организации;
- молодым специалистам, имеющих трудовой стаж менее одного года.

4.8. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по её заявлению продлить срок трудового договора до наступления у неё отпуска по беременности и родам;

- женщинами, имеющими детей в возрасте до трёх лет, одинокими матерями, воспитывающими ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка-инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей, без матери (за исключением увольнения по пункту 1, подпункту «а» пункта 3, пунктам 5-8, 10 и 11 ст.81 ТК РФ)

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

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

4.11. При появлении новых рабочих мест в Учреждении, в том числе и на определенный срок, предоставлять первоочередное право на возвращение в Учреждение и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению численности и штата.

4.12. Высвобожденным от работы работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности и штата (ст.178, 180 ТК РФ).

4.13. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников Учреждения увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере 2 средних заработных платы после его увольнения, в качестве социальной гарантии.

V. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям.

5.2. Работодатель, с учетом мнения представительного органа, определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

5.3. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

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

5.5. Работодатель обязан по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять спортсменов, тренеров, с их письменного согласия, в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе команд.

На время отсутствия спортсмена, тренера на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивных сборов и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе команд за спортсменом, тренером сохраняют место работы (должность), среднюю заработную плату.

5.6. В случае направления работника для повышения квалификации с отрывом от работы, работодатель обязан сохранять за ним место работы (должность) и среднюю заработную плату. В случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных законодательством (ст. 187 ТК РФ).

5.7. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.8. Работодатель обязуется:

5.9. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.10. Повышать квалификацию тренерско-преподавательского персонала не реже чем один раз в 3 года.

5.11. Организовывать проведение аттестации педагогический персонала в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогический персонала и руководящих работников государственных и муниципальных учреждений дополнительного образования спортивной подготовки и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оклады оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

5.12. Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

VI. Рабочее время и время отдыха

6.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми работодателем с учетом мнения представительного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

6.2. Продолжительность рабочего времени определяется в соответствии с нормами ТК РФ.

6.3. Работникам из числа административно-управленческого персонала Учреждения, а так же старшему инструктору-методисту, инструктору-методисту устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, а для тренерско-преподавательского состава Учреждения устанавливается шестидневная 40-часовая рабочая неделя с одним выходным днем, согласно утвержденной нагрузке и расписанию учебно-тренировочных занятий.

6.4. Тренерам-преподавателям, непосредственно участвующим в учебно-тренировочном процессе, устанавливается норма часов учебно-тренировочной работы за ставку заработной платы (нормируемая часть учебно-тренировочной работы) в размере 18 часов в неделю. Норма часов учебно-тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в астрономических часах.

6.5. В зависимости от занимаемой должности, в рабочее время работников включается проведение учебно-тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых с занимающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

6.6. Конкретные трудовые (должностные) обязанности, конкретная продолжительность ежедневной работы и трудовой распорядок работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору), правилами внутреннего трудового распорядка и должностными инструкциями.

6.7. Под учебно-тренировочной нагрузкой работников предлагается понимать учебно-тренировочную работу, выполняемую во взаимодействии с обучающимися по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущим контролем их выполнения.

6.8. Объем учебно-тренировочной нагрузки работников определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливается распорядительным актом (приказом) Учреждения. Объем учебно-тренерской нагрузки работников, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества

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

6.9. Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки в течение годового учебно-тренировочного процесса по сравнению с учебно-тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или в приказе руководителя Учреждения, возможны только по взаимному согласию сторон или по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебно-тренировочным планам и программам, сокращения количества групп, обучающихся;

- временного увеличения объема учебно-тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью, связанной с замещением временно отсутствующего работника;

- 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 трёх лет, или после окончания этого отпуска.

6.10. За учебно-тренировочную работу, выполняемую работником, с его письменного согласия ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определённой объёму выполненной учебно-тренировочной работы.

6.11. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14-ти лет (ребенка-инвалида до 18-ти лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

6.12. По заявлению сотрудника, при согласии руководителя, приказом директора Учреждения может устанавливаться индивидуальный режим работы, при условии, что данный режим не приведет к снижению качества выполняемой работы.

6.13. Режим труда и отдыха работников устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка работников на основании действующего трудового законодательства РФ.

6.14. Выходными днями в Учреждении устанавливаются суббота и воскресенье. Для педагогического состава выходной день устанавливается согласно утвержденному расписанию учебно-тренировочных занятий.

6.15. Работа в выходные и праздничные дни запрещена. Привлечение работников Учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя. За работу в выходной и праздничный день предоставляется другой день отдыха (ст.153 ТК РФ).

6.16. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем тренерско-преподавательского состава и других работников Учреждения.

6.17. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения общего собрания трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работников в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

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

6.19. Работникам административно-управленческого персонала и основного персонала Учреждения, непосредственно участвующим в реализации программ спортивной подготовки (заместителю директора, старшему инструктору-методисту, инструктору-методисту, тренеру-преподавателю) предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 42 календарных дня (ст.334 ТК РФ).

6.20 Работникам административно-управленческого персонала и основного персонала Учреждения, непосредственно не участвующим в реализации программ спортивной подготовки (заместителю директора), предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 14 календарных дней за работу с ненормируемым рабочим днем (ст.119 ТК РФ).

6.21. Менеджеру, специалисту по кадрам предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 7 календарных дней за работу с ненормируемым рабочим днем (ст.119 ТК РФ).

6.22. Тренеры-преподаватели имеют право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже, чем через каждые четыре года непрерывной работы со спортсменами высокого класса – членами сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских игр, чемпионатов мира).

6.23. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 4 календарных дней.

6.24. Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня (ст.117 ТК РФ).

6.25. На основании письменного заявления работников Работодатель предоставляет отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных статьями 128, 263 ТК РФ:

- при рождении ребенка в семье, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- работникам инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением службы – до 14 календарных дней в году;

6.26. Помимо пунктов, указанных в ст.128 ТК РФ, работодатель предоставляет работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения в следующих случаях:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию;
- в случае регистрации брака детей работника – 3 дня;
- в случае рождения ребенка – 3 дня;
- по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам (продолжительность определяется по соглашению между работником и работодателем).

Работодатель обязуется предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск вне графика по просьбе работника:

- при наличии путёвки на санаторно-курортное лечение, приобретённой по медицинским показателям;
- работникам моложе 18 лет;

- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребёнка
- инвалида до 18 лет;

Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- для проводов детей в армию - 3 дня;
 - в случае свадьбы работника (детей работника) - 5 дней;
 - в случае рождения ребёнка – до 5 календарных дней;
 - на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
 - в связи с непредвиденными обстоятельствами – до 3 календарных дней;
- (и другие случаи).

VII. Оплата труда

7.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется на основании нормативно-правовых актов, регулирующих оплату труда работников Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа сурдлимпийского резерва, а также в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, субъектов РФ, локальными актами Учреждения.

7.2. Оплата труда работников включает:

- оклады (должностные оклады), ставки заработной платы;
- доплаты и надбавки компенсационного характера;
- доплаты и надбавки стимулирующего характера;
- премирование

7.3. Осуществлять выплату заработной платы в соответствии с правилами, установленными ст. 136 ТК РФ два раза в месяц: 5, 20 числа каждого месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплату отпуска производить не позднее, чем за три дня до его начала.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда Учреждения, с учетом мотивированного мнения общего собрания трудового коллектива.

7.5. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22.00 часов до 06.00 часов. Размер доплаты составляет 35% части должностного оклада за каждый час работы в ночное время.

7.6. Размеры выплат компенсационного характера определяются Учреждением самостоятельно и утверждаются локальными и нормативными актами. Компенсационные выплаты, доплаты и надбавки устанавливаются и выплачиваются в соответствии с действующим Положением о порядке и условиях выплаты стимулирующих надбавок сотрудникам Учреждения по согласованию с общим собранием трудового коллектива и в соответствии с ТК РФ.

7.8. Заработная плата за работником сохраняется в полном объеме в пределах средств, выделенных на оплату труда:

- на период приостановки работы в случаях задержки выплаты заработной платы;
- за время простоя по причинам, независящим от работника и работодателя, и по вине работодателя.

7.9. Работодатель обязуется возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ в размере среднего заработка (ст. 234 ТК РФ)

7.10. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, работодатель обязан выплатить эту сумму с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в

срок сумм за каждый день, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (ст. 236 ТК РФ).

7.11. Ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

7.12. Условия оплаты труда работника, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников Учреждения Коллективным договором.

VIII. Охрана труда и здоровья

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

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

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

8.1.3. Обеспечить право работников Учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.1.4. Проводить в Учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения трудового коллектива.

8.1.5. В состав комиссии по охране труда в обязательном порядке включать председателя трудового коллектива.

8.1.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приёмам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.

8.1.7. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет Учреждения.

8.1.8. Обеспечивать, в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда, своевременную выдачу работникам сертифицированной специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

8.1.9. Осуществлять обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с Федеральным законом.

8.1.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками Учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ). На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

8.1.11. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности (ст. 220 ТК РФ).

8.1.12. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

8.1.13. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда на рабочих местах с учётом мнения общего собрания трудового коллектива.

8.1.14. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.1.15. Создать в Учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на приоритетной основе должны входить представитель трудового коллектива.

8.1.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей (Выплачивать дополнительное единовременное пособие работникам, пострадавшим от несчастных случаев или получившим профессиональное заболевание в связи с выполнением своих трудовых обязанностей (функций), в соответствии с настоящим коллективным договором.)

8.1.17. Осуществлять совместно с трудовым коллективом контроль за состоянием условий охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

8.1.18. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в Учреждении. В случае выявления ими нарушения прав работников на здоровые и безопасные условия труда, принимать меры к их устранению.

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

IX. Социальное страхование, медицинское обслуживание работников

9.1. Учреждение обязуется:

9.1.1. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (ежегодных) медицинских осмотров (обследований, диспансеризаций) всех работников Учреждения.

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

9.2. Учреждение обязуется:

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

X. Гарантии и компенсации

Стороны договорились о том, что:

10.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника.

10.2. Общее собрание трудового коллектива осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

10.3. Работодатель принимает решения по согласованию (с учетом мнения) трудового коллектива в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

10.4. Увольнение работника, являющегося членом профкома, по п. 2, подпункту «б» п. 3 и п.5 ст. 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового

договора по инициативе работодателя) производится с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) общего собрания трудового коллектива.

10.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой (в том числе компьютерное оборудование, электронная почта, Интернет), транспортом (ст. 377 ТК РФ).

10.6. Работодатель предоставляет общему собранию трудового коллектива необходимую информацию по вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

10.7. Члены общего собрания трудового коллектива включаются в состав комиссий учреждения по распределению фондов стимулирования работников, тарификации, специальной оценки условий труда, охране труда.

10.8. Взаимодействие руководителя с общим собранием трудового коллектива осуществляется посредством:

- учета мнения (порядок установлен статьей 372 ТК РФ);
- учета мотивированного мнения (порядок установлен статьей 373 ТК РФ);
- согласования, представляющего собой принятие решения руководителем учреждения только после проведения взаимных консультаций, в результате которых решением выражено и доведено до сведения всех работников учреждения его официальное мнение.

В случае если мнение профкома не совпадает с предполагаемым решением руководителя, вопрос выносится на общее собрание, решение которого, принятое большинством голосов, является окончательным и обязательным для сторон; согласия, отсутствие которого при принятии решения руководителем квалифицирует действия последнего как грубое нарушение трудовых обязанностей.

10.9. С учетом мнения трудового коллектива производится:

- установление системы оплаты труда;
- составление трудовых договоров (эффективных контрактов) с работниками, поступающими на работу;
- принятие Правил внутреннего трудового распорядка;
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам;
- привлечение к сверхурочным работам (за изъятием оснований, предусмотренных ст.99 ТК РФ);
- привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (за изъятием оснований, предусмотренных ст. 113 ТК РФ);
- установление очередности предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст. 136 ТК РФ);
- определение форм и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);
- утверждение должностных обязанностей работников (профессиональных стандартов);
- определение сроков специальной оценки условий труда;
- изменение существенных условий труда.

10.10. С учетом мотивированного мнения общего собрания трудового коллектива производится расторжение трудового договора с работниками по следующим основаниям:

- сокращение численности или штата работников организации;
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе как следствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей в виде:

- прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (её) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены));
- нарушения работником требований по охране труда, установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- повторное в течение одного года грубое нарушение работником Устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, работником методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника

10.11. По согласованию с общим собранием трудового коллектива производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст.10 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст. 147 ТК РФ);
- размеры повышения заработной платы в ночное время (ст. 154 ТК РФ);
- распределение учебной нагрузки;
- утверждение расписания занятий;
- установление, изменение размеров и снятие всех видов надбавок, доплат, а также выплаты стимулирующего характера;
- распределение премиальных выплат и использование стимулирующего фонда заработной платы.

10.12. С согласия трудового коллектива производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания и выговора в отношении работников;
- временный перевод на другую работу в случаях, предусмотренных ч.3 ст.72.2, работниками являющихся членами профкома.

XI. Контроль за выполнением коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

- 12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.
- 12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.
- 12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников не реже 1 раза в год.
- 12.4. Рассматривают в срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения - забастовки.
- 12.6. Контроль за выполнением настоящего договора, осуществляется сторонами соответствии со ст.51 ТК РФ. Профком в целях контроля выполнения коллективного договора, проводит проверки силами своих комиссий и активистов, запрашивает

администрации информацию о ходе и итогах выполнения коллективного договора и бесплатно получает её, при необходимости организует экспертизы, заслушивает на своих заседаниях должностных лиц о ходе выполнения положений договора.

12.7. При проведении указанного контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу, а также соответствующим органам по труду необходимую для этого информацию не позднее одного месяца со дня получения соответствующего запроса.

12.8. Лица, представляющие работодателя либо работников, виновные в нарушении или невыполнения обязательств, предусмотренных коллективным договором, подвергаются штрафу в размере и порядке, которые установлены федеральным законом (ст.55. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора).

12.9. Индивидуальные трудовые споры, возникающие между работником и работодателем по вопросам применения законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, трудового договора рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

12.10. Коллективному рассмотрению подлежат разногласия между работником и работодателем по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективного договора, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права, в Учреждении.

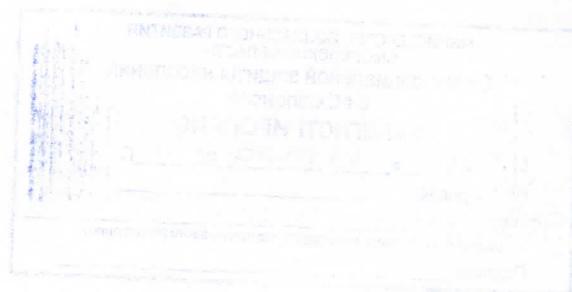
12.11. Требования трудового коллектива к работодателю формируются и утверждаются на общем собрании работников, излагаются в письменной форме и направляются работодателю. Дальнейшее разрешение коллективного трудового спора осуществляется в соответствии ст.383 ТК РФ.

12.12. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня подписания.

12.13. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

12.14. В целях приведения положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

12.15. Все изменения и дополнения к настоящему договору оформляются дополнительными соглашениями сторон в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью настоящего договора.



Трущевскому,
мушкетерскому
съемному театру
15 (пятьдесят)
лет.
Директор Д. С. [подпись]



МИНИСТЕРСТВО СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ
СМОЛЕНСКОЙ ОБЛАСТИ
Отдел социальной защиты населения
в г. Смоленске
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
«05» февраля 20 24 г.
рег. № 13115-24
Начальник отдела Г. В. Ниче
(должность и фамилия специалиста, осуществившего регистрацию)
Подпись: [подпись]