

Комитет молодёжной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

ДЕТСКО-ЮНОШЕСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 10

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР НА 2021-2023 ГОДЫ

«СОГЛАСОВАНО»

Директор МБУ ДО ДЮСШ №10

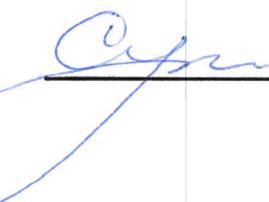

25.06.2021



Л.В.Белина/

«СОГЛАСОВАНО»

Председатель Совета трудового
коллектива МБУ ДО ДЮСШ № 10


/С.Ю.Суханова/



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в соответствии с законодательством Российской Федерации и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования детско-юношеской спортивной школе № 10 комитета молодежной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова¹ и устанавливающий взаимные обязательства.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя – директора МБУ ДО ДЮСШ № 10;

работники МБУ ДО ДЮСШ № 10, в лице представителя трудового коллектива².

1.3. Предметом настоящего договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий труда и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам трудового права.

1.4. Целью настоящего договора является обеспечение в рамках социального партнёрства благоприятных условий деятельности трудового коллектива, стабильности и эффективности его работы, повышение жизненного уровня работников, обеспечение взаимной ответственности сторон за выполнение трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

1.4.1. В части обязательств работодателя – обеспечение устойчивой, ритмичной деятельности, финансово-экономической стабильности; создание условий для безопасного и высокоэффективного труда; обеспечение сохранности имущества МБУ ДО ДЮСШ № 10. Учета мнения СТК по проектам текущих и перспективных планов и программ, другим локальным актам, касающимся интересов работников.

1.4.2. В части обязательств СТК – защита интересов работников, в том числе в области условий труда и охраны труда, контроль за соблюдением законодательств о труде, реализация мероприятий, обеспечивающих более эффективную деятельность трудового коллектива.

1.4.3. В части обязательств работников – качественное и своевременное выполнение обязательств по трудовому договору, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, установленного режима труда, правил и инструкций по охране труда, локальных правовых актов.

1.5. Общие обязательства работодателя и СТК:

1.5.1. Работодатель признаёт СТК представителем работников, поскольку он уполномочен общим собранием трудового коллектива представлять интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений.

1.5.2. В случае пересмотра норм законодательств, иных нормативных актов, улучшающих положение работников по сравнению с настоящим коллективным договором, действуют нормы этих актов.

1.5.3. Контроль за исполнением коллективного договора осуществляется двусторонней комиссией, проводившей переговоры по его заключению и сторонами самостоятельно, в объёме их компетенций, а также органами по труду.

1.5.4. Работники предоставляют право СТК договариваться с работодателем о внесении в коллективный договор изменений и дополнений в порядке, действующем для его заключения.

1.6. Взаимные обязательства сторон:

1.6.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном действующим законодательством.

¹ Далее – МБУ ДО ДЮСШ № 10 или работодатель.

² Далее – СТК.

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

1.6.3. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников МБУ ДО ДЮСШ № 10.

1.7. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО ДЮСШ № 10, независимо от стажа работы и режима занятости.

1.8. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором МБУ ДО ДЮСШ № 10.

1.9. При смене формы собственности МБУ ДО ДЮСШ № 10 коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.10. При реорганизации МБУ ДО ДЮСШ № 10 в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.11. При реорганизации или смене формы собственности МБУ ДО ДЮСШ № 10 любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.12. При ликвидации МБУ ДО ДЮСШ № 10 коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

II. Трудовые отношения

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

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

До подписания трудового договора осуществляется ознакомление работника под распись с нормативными, нормативными правовыми актами Российской Федерации Ивановской области, локальными правовыми актами, соблюдение которых обязательно для работников и работодателя:

Уставом ДЮСШ № 10

правилами внутреннего трудового распорядка;
должностными инструкциями;
нормативными актами по охране труда;
условиями настоящего коллективного договора,
иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации.

2.4. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, в том числе: место работы, трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием), дата начала работы, права и обязанности работника, права и обязанности работодателя, характеристики условий труда,

режим труда и отдыха, условия оплаты труда, виды и условия социального страхования, условия об испытании.

В трудовой договор, заключаемый с тренерами, инструкторами по спорту, помимо обязательных условий, включаются дополнительные условия, предусмотренные ст.348² Трудового кодекса Российской Федерации.

2.5. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.6. При приеме на работу тренеров, тренеров-преподавателей, имеющих действующую квалификационную категорию, испытательный срок при приеме на работу не устанавливается.

2.7. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в МБУ ДО ДЮСШ № 10.

2.7.1. Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре.

2.7.2. Объем учебной нагрузки, установленный педагогическим работникам, не может быть уменьшен по инициативе работодателя в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

2.7.3. Объем учебной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.7.4. Об уменьшении учебной нагрузки в течение учебного года и о нагрузке другой педагогической работой работники МБУ ДО ДЮСШ № 10 должны быть поставлены в известность не позднее, чем за два месяца.

2.7.5. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки педагогического работника в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе МБУ ДО ДЮСШ № 10, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска;

возвращения на работу педагогических работников по окончанию длительного отпуска сроком до одного года.

2.7.6. Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в МБУ ДО ДЮСШ № 10 работу, соответствующую состоянию его здоровья.

2.7.7. Учебная нагрузка на новый учебный год устанавливается директором МБУ ДО ДЮСШ № 10 по согласованию с СТК. Работодатель должен ознакомить педагогических работников до ухода в очередной отпуск с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.8. Продолжительность рабочего времени педагогических работников включает преподавательскую (учебную) работу, воспитательную работу, а также другую педагогическую работу, предусмотренную квалификационными характеристиками по должностям и особенностям режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденными в установленном порядке.

2.9. Преподавательская (учебная) работа лицам, выполняющим ее помимо основной работы в том же образовательном учреждении дополнительного образования, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное образовательное учреждение дополнительного образования является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.10. Учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет и учебная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в длительном отпуске сроком до одного года, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.11. Объем тренерской нагрузки работников определяется ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе специальных), и (или) программ спортивной подготовки, и устанавливать распорядительным актом учреждения.

2.11.1. Объем тренерской нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении к трудовому договору).

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

2.11.3. При определении объема тренерской нагрузки на следующий год (тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность работников в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

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

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

2.11.6. Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличении или снижении), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

2.12. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.13. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет каких-либо ограничений продолжительности ежегодного отпуска, начисления трудового стажа и других льгот.

2.14. Работодатель обязуется:
уведомлять в письменной форме СТК о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала.

2.15. Расторжение трудового договора по инициативе МБУ ДО ДЮСШ № 10 с беременной женщиной не допускается за исключением случаев ликвидации организации.

2.16. Расторжение трудового договора с женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях, по инициативе МБУ

ДО ДЮСШ № 10 не допускается (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

2.17. Сокращение численности или штата работников МБУ ДО ДЮСШ № 10 осуществляется в соответствии с требованиями ст. 179, 180 Трудового кодекса Российской Федерации.

2.18. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел III. Занятость, переобучение и условия высвобождения работников организации

3.1. В период действия коллективного договора работодатель принимает меры по обеспечению занятости работников, их переобучению, а также меры, направленные на предотвращение высвобождения работников и на совершенствование условий такого высвобождения.

3.2. С целью обеспечения занятости работников Работодатель:

3.2.1. Регулярно анализирует данные о количественном составе Работников.

3.2.2. Проводит систематическую работу по оптимизации штатного расписания.

3.2.3. Осуществляет мотивированную ротацию работников для наиболее полного использования их профессионального и личностного потенциала.

3.3. Все вопросы, связанные с изменением структуры, реорганизацией, а также с сокращением численности или штата работников, рассматриваются Работодателем заблаговременно и с уведомлением Председателя СТК. С этой целью Работодатель обязуется не менее чем за 2 (два) месяца представлять Председателю СТК проекты приказов о сокращении численности и штата работников, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, списки сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.4. Проведение сокращения осуществляется лишь тогда, когда Работодателем исчерпаны все возможные меры для его недопущения, в том числе:

3.4.1. Снижение административно-управленческих расходов.

3.4.2. Временное ограничение приема новых работников.

3.4.3. Упреждающая переподготовка кадров, перемещение их на освободившиеся рабочие места.

3.4.4. Отказ от совмещения должностей (профессий), проведения сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни.

3.4.5. По соглашению с работниками – перевод их на неполное рабочее время, либо введение режима неполного рабочего времени в отдельных подразделениях или в целом по организации с предупреждением о том работников не позднее, чем за 2 (два) месяца.

3.4.6. Ограничение круга совместителей, временных работников.

3.5. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности штата предоставляется:

3.5.1. Работникам предпенсионного возраста (за 5 лет до пенсии);

3.5.2. Работникам, проработавшим в данном учреждении свыше 10 лет;

3.5.3. Одиноким матерям и отцам, воспитывающим детей до 16 лет;

3.5.4. Родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет;

3.5.5. Работникам, награжденным государственными и ведомственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

3.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

3.7 Необходимость профессиональной подготовки и переподготовки работников с целью повышения их квалификации для нужд МБУ ДО ДЮСШ № 10 определяет Работодатель. Работодатель организует профессиональную подготовку, переподготовку, повышение квалификации работников, обучение их вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях начального, среднего, высшего

профессионального и дополнительного образования на условиях и в порядке, определенных законодательством Российской Федерации.

3.8. Формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются Работодателем с учетом мнения СТК.

3.9. Работникам, проходящим профессиональную подготовку, Работодатель создает необходимые условия для совмещения работы с обучением. Условия определяются соглашением между работником и Работодателем.

3.10. При высвобождении работников соблюдаются следующие условия:

3.10.1. При принятии решения о ликвидации МБУ ДО ДЮСШ № 10, сокращении численности или штата работников МБУ ДО ДЮСШ № 10, и возможном расторжении трудовых договоров МБУ ДО ДЮСШ № 10 не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий обязано в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости, указав должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников МБУ ДО ДЮСШ № 10 может привести к массовому увольнению работников, - не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

3.10.2. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

3.10.3. До сведения работников информация доводится персонально и под расписку не менее, чем за 2 месяца до увольнения (пп.1,2 ст.81 ТК РФ).

3.10.4. При этом стороны договорились, увольнение считается массовым в следующих случаях:

ликвидации организации;

сокращение численности или штата работников в количестве:

20 и более человек в течение 30 дней;

60 и более человек в течение 60 дней;

увольнение работников в количестве 1 процента общего числа работающих в связи с ликвидацией организации либо сокращением численности или штата в течение 30 календарных дней;

увольнение 10 и более процентов работников в течение 90 календарных дней в организации.

3.10.5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации (пункт 1 части первой статьи 81 настоящего Трудового кодекса Российской Федерации) либо сокращением численности или штата работников организации (пункт 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка.

3.10.6. Ознакомление работников под распись с перечнем имеющихся в МБУ ДО ДЮСШ № 10 вакансий. При наличии вакансий предлагать педагогам, прежде всего, работу, которая засчитывается в педагогический стаж, принимать меры к трудоустройству работников.

3.10.7. Оставлять за высвобождаемыми работниками преуменщественное право возвращения на работу в МБУ ДО ДЮСШ № 10 при последующем возникновении вакансий.

Раздел IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮСШ № 10, учебным расписанием, годовым учебным (тренировочным) планом работы, графиками сменности, утверждаемыми работодателем, должностными инструкциями работников, а также условиями трудового договора и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

Нормальная продолжительность рабочего времени Работников не может превышать 40 часов в неделю. При пятидневной рабочей неделе Работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной - один выходной день в неделю.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала МБУ ДО ДЮСШ № 10 устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для административного персонала и ряда служащих (бухгалтера, экономиста, кассира, инспектора по кадрам, специалиста по охране труда, делопроизводителя, юрисконсульта, кладовщика, техника, механика, инженера-энергетика, техника по эксплуатации и ремонту спортивной техники, электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, дежурного по спортивному залу) устанавливается пятидневная рабочая неделя с 8.30 до 17.00, с перерывом на обед с 12.00 до 12.30.

4.2.1. Общим выходным днем в МБУ ДО ДЮСШ № 10 является воскресенье. Обслуживающий персонал работает исходя из графика сменности.

4.2.2. Время перерыва для отдыха и питания, а также, графики сменности, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка - составляет не менее 30 минут.

4.3. Для педагогических работников МБУ ДО ДЮСШ № 10 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы. Норма часов (учебной) преподавательской работы на ставку заработной платы составляет не менее 18 часов в неделю.

Продолжительность рабочего времени тренеров, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю. При работе по совместительству - до 20 часов в неделю. Тренерам, осуществляющим спортивную подготовку, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 24 часа в неделю.

4.3.1. Конкретная продолжительность рабочего времени тренеров, тренеров-преподавателей устанавливается с учетом нормы часов тренерской, педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом учреждения.

4.3.2. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и приема пищи в рабочее время в течение перерывов между занятиями или одновременно с обучающимися.

4.4. Для медицинских работников МБУ ДО ДЮСШ № 10 устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю за ставку заработной платы (ст.350 Трудового кодекса Российской Федерации).

4.5. По соглашению сторон трудового договора работнику как при приеме на работу, так и впоследствии может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

4.6. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени, а режим рабочего времени и времени отдыха, включая продолжительность ежедневной работы (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, устанавливается в соответствии с пожеланиями работника с учетом условий производства (работы) в МБУ ДО ДЮСШ № 10.

4.6.1. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

4.6.2. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.7. Отдельным категориям работников может устанавливаться сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.7.1. Установление сокращенного режима рабочего времени осуществляется с особенностями, установленными статьей 92 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

4.9. Составление расписания учебно-тренировочных занятий осуществляется с учетом соблюдения санитарно-гигиенических норм и максимальной рациональной экономии рабочего времени тренеров-преподавателей.

4.10. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

4.10.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа МБУ ДО ДЮСШ № 10 в целом или ее отдельных структурных подразделений.

4.10.2. В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям (непрерывно действующие организации), работ, вызываемых необходимостью обслуживания населения, а также неотложных ремонтных и погрузочно-разгрузочных работ.

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

1) для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устраниния последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;

2) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя, государственного или муниципального имущества;

3) для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случае бедствия или угрозы бедствия (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии) и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части.

4.10.4. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только 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 инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

4.10.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению работодателя.

4.10.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере

4.10.7. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.11. К работе в ночное время не допускаются: беременные женщины; работники, не достигшие возраста восемнадцати лет.

4.11.1. Женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами

их семей в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей указанного возраста могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены со своим правом отказаться от работы в ночное время.

4.12. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических, тренерских и других работников МБУ ДО ДЮСШ № 10.

4.13. Для администраторов, медицинских сестер, лаборантов, гардеробщиков, уборщиков служебных помещений, рабочих по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, операторов хлораторных установок вводится сменная работа. График сменности утверждается директором МБУ ДО ДЮСШ №10 и доводится до сведения работников не позднее, чем за 10 дней до его введения.

4.14. Особенности регулирования труда дистанционных работников в МБУ ДО ДЮСШ № 10 осуществляется в соответствии с требованиями главы 49.1 Трудового кодекса Российской Федерации и Правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО ДЮСШ № 10.

4.15. Работникам МБУ ДО ДЮСШ № 10 предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

4.15.1. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым МБУ ДО ДЮСШ № 10 с учетом мнения СТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.15.2. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.15.3. Основной оплачиваемый отпуск педагогических работников равен 42 календарным дням. Для должности тренер продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска - 14 календарных дней. У остальных работников – 28 календарных дней.

При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

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 14 календарных дней.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

4.17. Условия труда инвалидов осуществляется с особенностями, предусмотренными статьей 23 Федерального закона от 24 ноября 1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»:

Для инвалидов I и II групп устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 35 часов в неделю с сохранением полной оплаты труда.

Привлечение инвалидов к сверхурочным работам, работе в выходные дни и ночное время допускается только с их согласия и при условии, если такие работы не запрещены им по состоянию здоровья.

Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск не менее 30 календарных дней.

4.18. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, не включаются:

время отсутствия работника на работе без уважительных причин, в том числе вследствие его отстранения от работы в случаях, предусмотренных статьей 76 Трудового кодекса Российской Федерации

время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;

4.19. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый МБУ ДО ДЮСШ № 10 с учетом пожеланий работника, в случаях:

временной нетрудоспособности работника;

исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;

в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством, локальными нормативными актами.

4.19.1. В исключительных случаях, когда предоставление отпуска работнику в текущем рабочем году может неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы МБУ ДО ДЮСШ № 10, допускается с согласия работника перенесение отпуска на следующий рабочий год. При этом отпуск должен быть использован не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который он предоставляется.

4.19.2. Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

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

4.21. 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.

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

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

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

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии илиувечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;

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

4.23. При наличии у работника путевки на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям работодатель может предоставить работнику ежегодный отпуск (часть отпуска) в другое время, не предусмотренное графиком отпусков.

4.24. Супругам, работающим в одной организации, предоставляется право на одновременный уход в отпуск. Если один из них имеет отпуск большей продолжительности,

то другой может взять соответствующее число дней отпуска без сохранения заработной платы.

4.25. Работодатель предоставляет дополнительный оплачиваемый день отпуска работникам, которые прошли полный курс вакцинации против новой коронавирусной инфекции (COVID-2019), вызываемой вирусом SARS-CoV-2, с использованием вакцины, прошедшей государственную регистрацию, с соблюдением требований, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Раздел V. Оплата труда работников организации

5.1. Оплата труда работников, осуществляется на основании постановления Главы города Иванова от 31 декабря 2008 г. № 4012 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных учреждений, подведомственных комитету по физической культуре и спорту администрации города», Положения об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ № 10 комитета молодёжной политики, физической культуры и спорта Администрации города Иванова³.

5.2. Заработка плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже, чем каждые полмесяца перечислением денежных средств на банковскую карту 4 и 19 числа текущего месяца. Работодатель обязуется извещать в письменной форме каждого работника о составных частях заработной платы – выдавать накануне перечисления денежных средств расчётные листы.

5.3. Заработка плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда в муниципальных учреждениях комитета МП,ФКиС и устанавливается с учётом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;
- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов;
- Государственных гарантий по оплате труда;
- Перечня видов выплат компенсационного характера, предусмотренных в Положении об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ № 10.
- Перечня видов выплат стимулирующего характера, предусмотренных в Положении об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ № 10.
- Рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально – трудовых отношений.

5.4. Работодатель обязуется своевременно в течение текущего года вносить изменения в штатное расписание и тарификационный список работников, занимающих должности, относящиеся к основному составу МБУ ДО ДЮСШ №10, в связи с изменением у них стажа, образования, присвоения почётных званий и др.

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

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

5.7. В соответствии с Федеральным законом от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогическим работникам, деятельность которых связана с образовательным процессом, выплачивать денежную компенсацию на книгоиздательскую продукцию и периодические издания.

5.8. В целях обеспечения социальной защищённости и повышения эффективности профессиональной деятельности, на основе Трудового кодекса Российской Федерации, принимаются Положение об оплате труда работников МБУ ДО ДЮСШ №10, Положение о порядке премирования и материальной помощи.

³ Далее - комитета МП,ФКиС.

5.9. В случае нарушения установленных сроков выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работникам, работодатель несет ответственность в соответствии с действующим законодательством.

Раздел VI. Социальное обеспечение и поддержка работников организации

6.1. Стороны в области обеспечения социальных гарантий работников договорились:

6.1.1. Своевременно и в полном объёме перечислять средства в фонды обязательного страхования.

6.1.2. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Пенсионного фонда Российской Федерации.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

6.1.3. Работодатель обязуется организовывать проведение обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности, но не реже одного раза в год) медицинских осмотров (обследований) работников с сохранением за ними места работы (должности) и заработной платы на время прохождения этих медицинских осмотров (обследований).

6.1.4. Работодатель предоставляет работникам предусмотренные Трудовым кодексом РФ гарантии при прохождении диспансеризации.

6.2. Исходя из финансовых возможностей, работодатель обязуется предусмотреть следующие виды социально-бытовой помощи работникам:

6.2.1. Обеспечить детей работников в возрасте до 14 лет новогодними подарками;

6.2.2. Выплачивать единовременное денежное поощрение работникам к юбилейным датам (50 лет, а также каждые последующие пять лет), работникам, выходящим на пенсию. Размер денежного поощрения определяется директором МБУ ДО ДЮСШ № 10 и отражается в приказе о поощрении;

6.2.3. Оказывать материальную помощь работникам и ветеранам МБУ ДО ДЮСШ №10 по заявлению в связи с тяжёлыми жизненными обстоятельствами.

6.3. Предоставление льгот, единовременных выплат и прочих мер социальной поддержки молодым специалистам МБУ ДО ДЮСШ № 10 осуществляется на основании Трудового кодекса Российской Федерации, нормативных, нормативных правовых актов Российской Федерации, Ивановской области, г. Иваново.

Раздел VII. Охрана труда и здоровья работников организации

7.1. Работодатель обязан обеспечить работникам здоровые и безопасные условия труда, внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.

7.2. Работодатель обязан:

- Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда для работников;
- Обеспечивать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- Запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

- Организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований);
- Установить и обеспечить нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;
- Обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников;
- Внедрять систему управления охраной труда,строенную на передовых международных и отечественных принципах;
- Обеспечить условия и охрану труда женщин;
- Обеспечить условия труда молодежи;
- Обеспечить условия и охрану труда инвалидов;
- Обеспечить квоту для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством;
- Обеспечить выполнение содержания профессиональных стандартов и требования об обязательности их применения.

7.3 Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию доврачебной помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.
- Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также проходить внеочередной медицинский осмотр (обследование по направлению работодателя в случаях, предусмотренных действующим законодательством).
- Извещать немедленно своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания.
- В случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при необеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты, работник имеет право отказаться от выполнения работы до устранения выявленных нарушений.

7.4. Работа по охране труда в МБУ ДО ДЮСШ № 10 проводится в соответствии с утвержденным Положением о системе управления охраной труда.

VIII. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

8.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет работодатель (ст. 196 ТК РФ).

8.2. Работодатель определяет формы подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального

образования на каждый календарный год с учётом перспектив развития МБУ ДО ДЮСШ № 10.

8.3. Работодатель обязуется:

8.3.1. осуществлять подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

- для педагогических работников - не реже одного раза в три года;
- для лиц, осуществляющих спортивную подготовку - не реже одного раза в четыре года;
- для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу - не реже одного раза в пять лет.

8.3.2. Осуществлять финансирование данных мероприятий за счёт внебюджетных средств и за счёт экономии фонда оплаты труда в размере, определяемом работодателем.

8.3.3. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств работодателя (ст. 187 ТК РФ).

8.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук в порядке, предусмотренном главой 26 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.3.5. Квалификационные категории тренерам и иным специалистам в области физической культуры и спорта присваиваются в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере физической культуры и спорта.

8.3.6. Аттестация педагогических работников осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации в сфере образования.

IX. Заключительные положения

9.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года и вступает в силу с « 24 » июня 2021 г. Стороны имеют право продлить действие данного договора на срок не более трёх лет.

9.2. Стороны приступают к разработке и заключению нового коллективного договора за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

9.3. В течение семи дней со дня подписания коллективного договора сторонами Работодатель направляет его на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.4. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации для его заключения, в том числе при приведении положений коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями.

9.5. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 10 рабочих дней после его подписания.

9.6. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

9.7. Все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением, рассматриваются сторонами в течение 5 (пяти) рабочих дней.

9.8. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

Прошнуровано, пронумеровано,
скреплено печатью 15 (пятнадцать)
листов

Директор МБУ ДО ДЮСШ № 10

Белина Л.В.

