

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа «Снайпер» г. Юрги имени А.С. Суняйкина»

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

с 22 марта 2023 по 21 марта 2026 года

Рассмотрен и утверждён на общем
собрании работников Учреждения.
Протокол № 1 от 15.03.2023

От работодателя:

Директор
МБУДО «СШ «Снайпер»
г. Юрги им. А.С. Суняйкина»



Е.В. Ширнина

От работников:

Председатель общего собрания
работников Учреждения

Н.В. Чудинова

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию
в Министерстве труда и занятости населения Кузбасса

Регистрационный № 356 от 22.03.2023

Руководитель органа по труду _____

2023 год

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел .1 Общие положения	3
Раздел 2. Трудовые отношения и гарантии занятости работников	5
Раздел 3 Оплата труда и нормы труда	8
Раздел 4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	10
Раздел 5. Рабочее время и время отдыха	11
Раздел 6. Основные права и обязанности работников, работодателя	13
Раздел 7. Социальные гарантии и компенсации	15
Раздел 8. Охрана труда	15
Раздел 9. Контроль за выполнением коллективного договора	16
Приложения	17

I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Снайпер» г. Юрги имени А.С. Суняйкина» (далее - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице представителя общего собрания работников учреждения (далее – общее собрание) – Чудиновой Н.В.;

- работодатель, в лице его представителя – директора МБУДО «СШ «Снайпер» г. Юрги им. А.С. Суняйкина» Ширниной Е.В. (далее - администрация).

1.4. Коллективный договор (далее – договор) является документом, определяющим взаимоотношения администрации и работников, обязательства и ответственность сторон.

Настоящий договор принимается как средство согласования интересов коллектива и администрации, регулирования трудовых отношений в учреждении.

Договор признает исключительное право администрации на планирование, управление и контроль за организацией учебно-воспитательного процесса, принятия на работу, продвижение в должности, организацию повышения квалификации тренеров-преподавателей и специалистов, обеспечение их занятости, совершенствование оплаты и условий труда.

1.5. Условия договора являются обязательными для подписавших его сторон и распространяются на всех работников.

1.6. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока его действия в одностороннем порядке прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.7. В течение срока действия договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.8. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения, кроме случаев возникновения кризисной ситуации или форс-мажорных.

1.9. В случае пересмотра законодательных и нормативных актов федерального и областного уровня в течение срока действия договора в сторону улучшения положения работников и их социальной защищенности по сравнению с предусмотренными в настоящем договоре, будут применяться новые нормы законодательных актов.

1.10. По вопросам, которые не урегулированы в договоре, стороны должны руководствоваться действующим законодательством и Уставом учреждения.

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

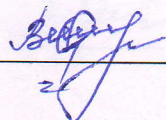
1.12. Структура и содержание договора определена соглашением сторон. Договор состоит из следующих разделов:

Раздел 1. Общие положения.

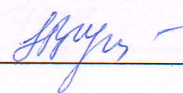
Раздел 2. Трудовые отношения и гарантии занятости работников.

Раздел 3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

Раздел 4. Оплата труда и нормы труда.



Е.В. Ширнина



Н.В. Чудинова

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

Раздел 6. Основные права и обязанности работников, работодателя.

Раздел 7. Социальные гарантии и компенсации.

Раздел 8. Охрана труда.

Раздел 9. Контроль выполнения договора.

Раздел 10. Приложения.

Приложения к настоящему договору являются его неотъемлемой частью и включают:

Приложение № 1. Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другим средствами индивидуальной защиты.

Приложение № 2. Правила внутреннего трудового распорядка.

1.13. Договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования учреждения, реорганизации, а также расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.14. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение) учреждения договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.15. При ликвидации учреждения договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.16. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.17. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение работников учреждения:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положения «Об оплате труда работников учреждения»;
- настоящий договор;
- другие локальные нормативные акты и решения, предусмотренные ТК РФ, настоящим договором, соглашениями и иными нормативными правовыми актами.

1.18. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками:

- учёт мнения общего собрания работников учреждения;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора.

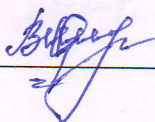
1.19. Стороны при заключении договора обязуются:

1.19.1. руководствоваться принципами социального партнерства:

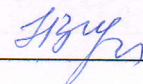
- соблюдение норм законодательства;
- уважение и учет интересов сторон;
- равноправие и полномочность сторон;
- свобода выбора в обсуждении вопросов, составляющих содержание договора;
- добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- реальность обязательств, принимаемых сторонами на себя.

1.19.2. объединять усилия для повышения авторитета учреждения и решения задач социально-экономического развития его коллектива.

1.20. Положения настоящего договора, ухудшающие положение работников по сравнению с Трудовым кодексом РФ, законами, иными нормативными актами, действующими или вступившими в силу в течение срока действия договора, недействительны и не подлежат применению.



Е.В. Ширнина



Н.В. Чудинова

II. Трудовые отношения и гарантии занятости работников

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и учреждением возникают на основании трудового договора, заключаемого ими в соответствии с законодательством, как правило, на неопределённый срок. Заключение срочного трудового договора допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределённый срок, а также с учётом характера предстоящей работы или условий её выполнения, и если сама работа носит временный характер или, в силу закона, с работником может быть заключён только срочный трудовой договор, а также с некоторыми категориями граждан, указанными в ст. ст. 59, 332 ТК РФ, и только с их согласия.

Переоформление трудового договора, заключённого на неопределённый срок, на срочный трудовой договор не допускается.

2.2. В трудовом договоре должны быть подробно изложены все его обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ, в частности, точное наименование должности, профессии работника в соответствии с Квалификационным справочником, штатным расписанием; режим рабочего времени и времени отдыха у работника; условия оплаты труда работнику, включая размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы на день заключения трудового договора, а для тренеров-преподавателей – учебно-тренировочная нагрузка за ставку заработной платы и нагрузка, установленная при тарификации (в дополнительном соглашении); виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под подпись с Коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, положением «Об оплате труда работников учреждения», другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ).

Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ).

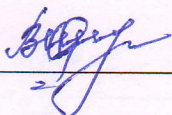
Изменения условий трудового договора, внесение в него дополнений производится по согласованию между работником и работодателем и оформляется дополнительным соглашением к договору, а также приказом по учреждению.

Работники учреждения имеют право заключать коллективные и индивидуальные дополнительные договоры и соглашения с администрацией учреждения и другими организациями на выполнение конкретных работ (чтение платных лекций, судейство, научно-исследовательские работы и др.). При использовании помещений, оборудования или интеллектуальной собственности учреждения условия договора с другими организациями согласуются с администрацией учреждения.

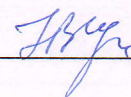
2.3. Трудовые отношения возлагают на работодателя и работников взаимные права и обязанности.

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором, дополнительными соглашениями к трудовому договору;
- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;



Е.В. Ширнина



Н.В. Чудинова

- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками учреждения, в том числе заключать Коллективный договор, соглашения;
- создавать работникам условия, обеспечивающие им участие в управлении учреждением;
- знакомить работников под подпись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области - Кузбасса, соглашениями, настоящим договором.

Работники в трудовых отношениях обязуются:

- добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на них трудовыми договорами;
- соблюдать трудовую дисциплину и требования по охране труда;
- качественно выполнять работу;
- исполнять и другие обязанности, предусмотренные законодательством, трудовыми договорами, локальными нормативными актами, приказы и распоряжения работодателя, соответствующие его полномочиям.

Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении учреждением.

Стороны пришли к соглашению, что основными формами непосредственного участия работников в управлении учреждением являются общие собрания работников учреждения, конференции, анкетирование, опросы, участие в разработке и принятии Коллективного договора, локальных актов учреждения.

На собраниях, конференциях с участием руководителя учреждения обсуждаются вопросы о работе учреждения и мерах по её улучшению. Предложения работников подлежат обязательному рассмотрению руководителем учреждения. В случае отклонения предложений их авторам должен быть дан письменный ответ с обоснованием причин отклонения.

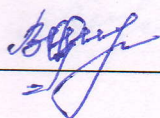
Собрания, конференции созываются как по инициативе работодателя, так и при групповом обращении работников о созыве собрания.

2.5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, когда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, за исключением изменения трудовой функции работника.

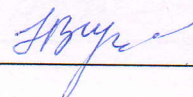
О введении изменений определенных сторонами условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца (ст. 74, 162 ТК РФ).

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в школе работу (как вакантную должность или работу, соответствующую его квалификации, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья.

При отсутствии указанной работы или отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации.



Е.В. Ширнина



Н.В. Чудинова

Изменения определенных сторонами условий трудового договора не должны ухудшать положение работника по сравнению с установленным настоящим коллективным договором, соглашениями.

2.6. Администрация обязуется:

- оформлять изменения условий трудового договора путём составления дополнительного соглашения между работником и администрацией, являющегося неотъемлемой частью заключенного ранее трудового договора;

- выполнять условия заключённого трудового договора;

- не допускать экономически и социально не обоснованных сокращений работников;

- уведомлять трудовой коллектив учреждения в письменной форме о сокращении численности или штата работников 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). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- предоставлять работникам, получившим уведомление об увольнении по п. 1 и п. 2 ст. 81 РК РФ, свободное от работы время не менее 4 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

При экономической необходимости сокращения численности (штатов) администрация вначале обязуется использовать следующие меры:

- ликвидировать вакансии, уволить временных работников и совместителей;

- ограничить совмещение профессий;

- обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности (штата) работников с более высокой квалификацией и производительностью труда.

Стороны договорились, что, кроме категорий работников, преимущественное право которых обусловлено ст. 179 ТК РФ, предпочтение, при равной квалификации отдается лицам:

- предпенсионного возраста (за два года до пенсии);

- проработавшим в учреждении свыше 10 лет;

- награжденным государственными наградами;

- молодым специалистам, имеющим трудовой стаж менее одного года;

2.7. Отстранение работника от работы (должности) с приостановлением выплаты заработной платы могут производиться только:

- по предложению уполномоченных органов в случаях, предусмотренных законодательством (по постановлению следователя или органов дознания и др.);

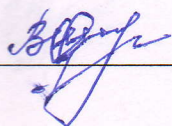
- администрацией при появлении работника в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения;

- администрацией в случаях не прохождения работником медицинского освидетельствования на профессиональную пригодность, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

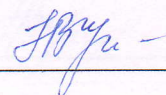
2.8. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации: ст. 77 ТК РФ (общие основания прекращения трудового договора), ст. 81 ТК РФ (расторжение трудового договора по инициативе работодателя), ст. 83 ТК РФ (прекращение трудового договора по обстоятельствам, независящим от воли сторон).

Не увольняются по сокращению штатов при любом экономическом состоянии учреждения следующие категории работников:

- работники в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ);



Е.В. Ширнина



Н.В. Чудинова

- во время пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске, учебном отпуске, отпуске по беременности и родам (ст. 261 ТК РФ);
 - лица моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
 - женщины, воспитывающие детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
 - одинокие матери или отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста.
- 2.9. При расторжении трудового договора работникам выплачивается выходное пособие в случаях, предусмотренных ст. 178 ТК РФ.

III. Оплата труда и нормы труда

Стороны исходят из того, что:

3.1. Согласно статье 135 Трудового кодекса РФ оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с действующей в учреждении системой оплаты труда.

Система оплаты труда включает размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов работы в неделю (в год) за ставку заработной платы), а также размеры выплат компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, виды и размеры выплат стимулирующего характера.

3.2. Система оплаты труда должна быть направлена на:

- обеспечение зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения её максимальным размером;

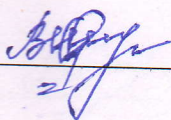
- обеспечение равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущение какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников и результатами их труда;

- обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждения.

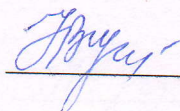
3.3. Размер заработной платы работников учреждения регулируется должностными окладами, компенсационными и стимулирующими выплатами в соответствии с законодательством, постановлением Администрации города Юрги «Об оплате труда работников муниципальных учреждений города Юрги, подведомственных Управлению молодежной политики и спорта Администрации города Юрги», положением «Об оплате труда работников учреждения».

3.4. Не допускается установление различных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, различных повышающих коэффициентов к ним либо диапазонов размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по одним и тем же должностям работников с одинаковой квалификацией (квалификационная категория, уровень образования, стаж работы).

3.5. Месячная заработная плата работника учреждения, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполняющего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимальной заработной платы, установленной на территории РФ.



Е.В. Ширнина



Н.В. Чудинова

3.6. Объем тренерской нагрузки работников рекомендуется определять ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом учреждения. Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало учебно-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.

Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни планируется по необходимости режима работы учреждения.

3.7. В силу статей 57 и 135 ТК РФ заработная плата работнику устанавливается трудовым договором, в котором должны быть предусмотрены: фиксированный размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы, установленных ему в соответствии с положением «Об оплате труда работников учреждения», за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за норму труда, норму часов тренерской работы в неделю (год) за ставку заработной платы) в зависимости от квалификации и сложности выполняемых работ, а также виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При изменении каких-либо условий оплаты труда, установленных трудовым договором (изменение размера оклада в связи с индексацией заработной платы, условий и размеров выплат компенсационного характера и т.д.) оформляется в соответствии со ст. 72 ТК РФ дополнительное соглашение к трудовому договору с работником.

3.8. Изменение размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников производится в случаях:

- увеличения стажа работы по специальности - со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- получения образования или восстановления документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- присвоения квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- присвоения почетного звания - с даты вступления в силу решения о присвоения почетного звания, награждения.

3.9. Для вахтеров в учреждении установлена почасовая оплата труда. Размер оплаты за один час работы определяется исходя из размера тарифной ставки, путём деления её на среднемесячное количество рабочих часов в зависимости от установленного режима работы учреждения.

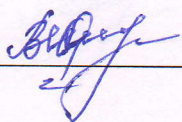
При применении почасовой формы оплаты труда зарплата работника определяется путём умножения часовой ставки оплаты труда на число фактически отработанных часов.

3.10. Зарботная плата выплачивается в полном объеме, два раза в месяц. Форма выдачи заработной платы – банковская пластиковая карта. Сроки выплаты: 28 число текущего месяца, 13 число следующего месяца. Другие сроки и формы выплаты устанавливаются только по личному заявлению работника.

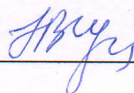
Зарботная плата работникам учреждения выплачивается за счет средств городского бюджета.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.

При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится в день его увольнения.



Е.В. Ширнина



Н.В. Чудинова

Всем работникам учреждения выдаются расчетные листки, в которых должны содержаться сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, об основаниях и размерах произведенных удержаний и общей денежной сумме, подлежащей выплате, включая выплаченную первую часть. Расчетные листки выдаются под подпись работников в журнале учета выдачи расчетных листов.

3.11. В соответствии со ст. 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы.

В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте, кроме случаев, предусмотренных данной статьей.

Работник, отсутствующий в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на свое рабочее место не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода на работу.

Оплата рабочего времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника.

IV. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению о том, что:

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

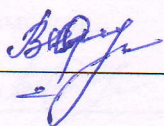
4.2. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учётом перспектив развития учреждения.

4.3. Работодатель обязуется:

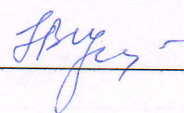
4.3.1. организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности);

4.3.2. 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 173-176 ТК РФ;

4.3.3. предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173-176 ТК РФ, работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям, (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности школы, по направлению школы, а также в других случаях).



Е.В. Ширнина



Н.В. Чудинова

V. Рабочее время и время отдыха

5.1. В учреждении устанавливается шестидневная (пятидневная) рабочая неделя.

5.2. В соответствии с положениями законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, законодательством Кемеровской области - Кузбасса, с учётом режима деятельности учреждения (сменности учебно-тренировочных занятий, проведения выездных учебно-тренировочных и спортивных мероприятий и других особенностей работы учреждения) устанавливаются режимы рабочего времени:

- режим рабочего времени тренеров-преподавателей и других работников в течение года;

- режим рабочего времени работников учреждения в период каникул в общеобразовательных учреждениях;

- режим рабочего времени работников учреждения в период отмены для обучающихся учебно-тренировочных занятий (образовательного процесса) по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям;

- режим рабочего времени работников, выезжающих на учебно-тренировочные (спортивные) мероприятия и (или) организующих летний детей отдых в той же или другой местности, а также при проведении туристических походов, экскурсий, экспедиций, путешествий;

Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливаются действующими правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами работников и индивидуальным графиком работы сотрудников.

5.3. Продолжительность рабочего времени у администрации, вспомогательного персонала, работников, работающих по общеотраслевым должностям служащих и профессиям рабочих, составляет 40 часов в неделю (нормальная продолжительность рабочего времени).

Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

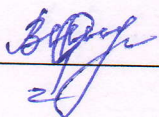
5.4. У работников, являющихся инвалидами первой и второй групп, недельная продолжительность рабочего времени не должна превышать 35 часов.

5.5. В соответствии со ст. 93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приёме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену), неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребёнка в возрасте до четырнадцати лет (ребёнка - инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также по просьбе лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением. При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объёма работ. При этом продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска не уменьшается, не ограничиваются и другие трудовые права работника.

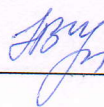
5.6. К работе в выходные и нерабочие праздничные дни привлекаются, кроме работников, перечисленных в ч. 5 ст. 113 ТК РФ, работники учреждения только с их письменного согласия в исключительных случаях, перечисленных в ч. 2 ст. 113 ТК РФ. Привлечение к работе производится по письменному распоряжению директора

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха.

В нерабочие праздничные дни работники привлекаются к работе в соответствии с графиком сменности для выполнения работ, приостановка которых на праздничные дни невозможна.



Е.В. Ширнина



Н.В. Чудинова

5.7. Работа по дополнительным трудовым договорам производится в свободное от выполнения основной нагрузки время.

5.8. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном положением «Об оплате труда работников учреждения».

5.9. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со ст. 114, 116, 117 и другими нормами ТК РФ.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Некоторым категориям работников ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со статьей 123 ТК РФ по их желанию в удобное для них время.

Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.

Директору, заместителю директора, инструктору-методисту, чья работа связана с руководством образовательного процесса, а так же тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня.

5.11. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные отпуска. При исчислении общей продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском.

5.12. Продление, перенесение, разделение и отзыв из ежегодного отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124-125 ТК РФ.

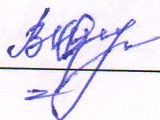
Разделение отпуска, предоставление по частям допускается по соглашению между работником и администрацией. При этом хотя бы одна часть отпуска должна быть не менее 14 дней. Отзыв работника из отпуска допускается только с согласия работника. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работнику в удобное для него время в течение текущего года. Часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по желанию работника и при наличии фонда экономии заработной платы может быть заменена денежной компенсацией.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска менее чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный отпуск на другой срок, согласованный с работником (ст. 124 ТК РФ).

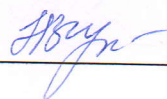
5.13. В соответствии со ст. 122 ТК РФ работникам по новому месту работы ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении полностью, независимо от времени поступления на работу.

До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск по заявлению работника должен быть предоставлен:

- женщинам перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него;
- работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.



Е.В. Ширнина



Н.В. Чудинова

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

- время фактической работы;
- время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность), в том числе время ежегодного оплачиваемого отпуска, нерабочие праздничные дни, выходные дни и другие предоставляемые работнику дни отдыха;
- время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- период отстранения от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр (обследование) не по своей вине;
- время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, не превышающее 14 календарных дней в течение рабочего года.

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

5.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных ст. 128 ТК РФ, а так же:

- родителям, провожающим ребенка в армию – до 5 календарных дней;
- работникам, переезжающим на новое место жительства – до 5 календарных дней;
- родителям для сопровождения детей младшего школьного возраста в школу – до 5 календарных дней;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- работникам, работающим по совместительству: если продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска на работе по совместительству меньше, чем по основному месту работы (ст. 286 ТК РФ).
- супругам военнослужащих. Эта категория работников имеет право на получение очередного отпуска одновременно с военнослужащими, причем продолжительность отпусков супругов военнослужащих может быть по их желанию уравнена с продолжительностью отпуска военнослужащих путем предоставления им отпуска без сохранения заработной платы (п. 11 ст. 11 Федерального закона от 27 мая 1998 г. N 76-ФЗ "О статусе военнослужащих").

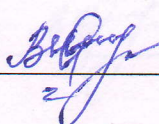
5.16. Дополнительные выходные дни одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами до достижения ими возраста 18-ти лет по заявлению работника предоставляются 4 оплачиваемых дня в месяц по правилам статьи 262 ТК РФ.

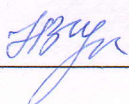
5.17. При необходимости санаторно-курортного лечения и наличии санаторной путёвки ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется в течение календарного года.

5.18. Для обработки картофельных участков работнику по его заявлению предоставляется 1 день с сохранением средней заработной платы.

VI. Основные права и обязанности работников, работодателя

6.1. Работодатель обязуется соблюдать трудовое и связанное с трудовыми отношениями законодательство, трудовые договора, соглашения и настоящий коллективный договор, предусмотренные ими требования, процедуры и сроки, а также:

 Е.В. Ширнина

 Н.В. Чудинова

6.1.1. возмещать работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном статьей 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ);

6.1.2. извещать в письменной форме каждого работника в составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст. 136 ТК РФ). Форма расчетного листа утверждается работодателем в порядке, установленном ст. 132 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

6.1.3. оплачивать время простоя не по вине работника при условии, что работник предупредил работодателя в письменной форме - в размере не менее $\frac{2}{3}$ средней заработной платы работника (ст. 157 ТК РФ);

6.1.4. производить доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда, установленными в соответствии с действующим законодательством;

6.1.5. беспрепятственно принимать от работников письменные обращения (предложения, просьбы, заявления, жалобы и другое), рассматривать их в соответствующее, но не превышающее десяти дней, сроки и давать направившим их работникам обоснованные ответы;

6.1.6. вести коллективные переговоры, и так же заключать Коллективный договор;

6.1.7. соблюдать правила охраны труда, улучшать условия труда, обеспечивать надлежащее техническое оборудование всех рабочих мест и создавать на них условия работы, соответствующие правилам по охране труда.

6.2. Работодатель имеет права, предусмотренные Уставом учреждения, а так же право:

6.2.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договора с работниками в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством;

6.2.2. поощрять работников за добросовестный и эффективный труд;

6.2.3. требовать от работников выполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу учреждения и других сотрудников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка учреждения;

6.2.4. привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым кодексом РФ.

6.3. Работники обязаны:

6.3.1. соблюдать дисциплину труда;

6.3.2. соблюдать правила охраны труда и санитарии;

6.3.3. бережно относиться к имуществу учреждения;

6.3.4. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;

6.3.5. незамедлительно сообщать непосредственно руководителю о возникновении ситуаций, представляющих угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества учреждения;

6.3.6. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором.

6.4. Работники школы имеют право на:

6.4.1. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;

6.4.2. объединение, включая право на создание профсоюзов и вступление в них для защиты своих прав, свобод и законных интересов;

6.4.3. ведение коллективных переговоров, а также информацию о выполнении коллективного договора;

Е.В. Ширнина

Н.В. Чудинова

6.4.4. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенным законом способами;

6.4.5. возмещение вреда, причиненного в связи с выполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном трудовым законодательством;

6.4.6. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных Федеральными законами.

VII. Социальные гарантии и компенсации

7.1. Стороны договорились, что работодатель обязуется:

- обеспечить права работников на обязательное социальное страхование (ст. 2 ТК РФ) и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами;

- обеспечить обязательное медицинское страхование работающих;

- своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определяемых законодательством;

- своевременно и достоверно оформлять сведения о стаже и заработной плате работающих для представления их в Пенсионный фонд РФ;

- организует в учреждении комнаты (места) для приёма пищи;

- возмещает расходы, связанные со служебными командировками работников, в том числе при направлении в другой населённый пункт для переподготовки или повышения квалификации;

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

- предоставляет общие гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

Работодатель может ходатайствовать перед органами местного самоуправления и органами государственной власти Кемеровской области - Кузбасса о предоставлении жилья и (или) выделении субсидий на его приобретение (строительство) работникам, нуждающимся в улучшении жилищных условий, представлении служебных жилых помещений работникам учреждения.

VIII. Охрана труда

Работодатель обязуется:

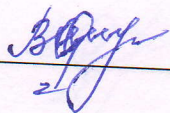
8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

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.

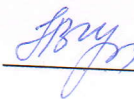
8.2. Проводить в учреждении специальную оценку условий труда на рабочих местах и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и установленные сроки.

8.3. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты в соответствии с Приказом Минтруда России от 09.12.2014 г. № 997н. (Приложение № 1).

8.4. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.



Е.В. Ширнина



Н.В. Чудинова

8.5. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет средств учреждения.

8.6. 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).

8.7. Проводить своевременное расследование несчастных случаев в учреждении в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.8. 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.

8.9. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место (ст. 212 ТК РФ).

8.10. Осуществлять контроль состояния условий и охраны труда, выполнения соглашения по охране труда.

8.11. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8.12. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

IX. Контроль выполнения коллективного договора

Стороны договорились о том, что:

9.1. Работодатель направляет Коллективный договор в течение 7 рабочих дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

9.2. Контроль за ходом выполнения договора осуществляется постоянно действующей трехсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников учреждения не реже одного раза в год.

9.3. Рассматривают в срок, установленный ТК РФ все возникающие в период действия договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

9.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

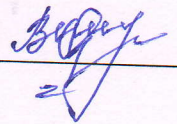
9.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств договора виновная сторона и виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

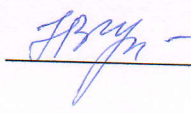
9.6. Настоящий договор действует в течение трех лет со дня подписания.

9.7. Стороны имеют право продлевать действие договора на срок не более трех лет (ст. 43 ТК РФ).

9.8. Внесение изменений и дополнений в настоящий договор в течение срока его действия производится по взаимному соглашению сторон после предварительного рассмотрения предложений заинтересованной стороны. Вносимые изменения и дополнения в текст договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с прежним договором и нормами действующего законодательства (ст. 41, 44 ТК РФ).

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

 Е.В. Ширнина

 Н.В. Чудинова

Приложение № 1

Перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другим средствами индивидуальной защиты

№ п/п	Наименование работ и профессий	Номенклатура средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1	Уборщик служебных помещений	Перчатки резиновые	12 пар
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Перчатки хлопчатобумажные Перчатки резиновые Рукавицы комбинированные	12 пар 4 пары 6 пар



От работников

Председатель комитета по труду и занятости населения

И.И. Куликов

2003.03.20

2003.03.20