

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
«Спортивная школа «Луч» города Калуги

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Луч» города Калуги

на 2023-2026 годы

От работодателя:

МБУ ДО СШ «Луч» г. Калуги
В.В.Силаковский
«13 июня» 2023г.



От трудового коллектива:

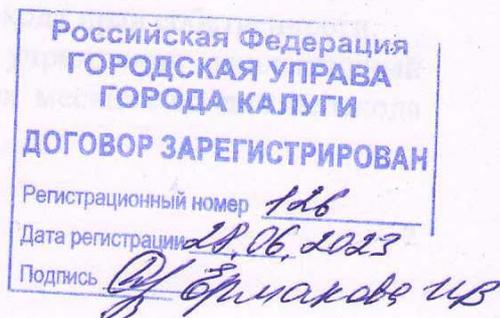
МБУ ДО СШ «Луч» г. Калуги
Лелетко А.В.
«22 июня» 2023г.

Коллективный договор прошёл уведомительную регистрацию в органе по труду

Регистрационный № _____ от " _____ " _____ 20__ г.

Руководитель органа по труду

М.П.



I. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – договор) заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Луч» города Калуги.

1.2 Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (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 СШ «Луч» (далее - учреждение) 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, отраслевым тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3 Сторонами договора являются:

- муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Луч» города Калуги, именуемая далее «Работодатель» в лице директора В.В.Силаковского;

- сотрудники Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Луч» города Калуги , именуемые далее «Работники», в лице их представителя , Лелетко Александры Васильевны.

1.4. Работники имеют право уполномочить своего представителя представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 31 ТК РФ).

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

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 15 дней после его подписания.

Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения договор сохраняет своё действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При смене формы собственности учреждения договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

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

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

1.13. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

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

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение (принимает по согласованию) представителя трудового коллектива:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) положение о премировании работников;
- 5) другие локальные нормативные акты.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя трудового коллектива:

- учет мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива;
- 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 коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы.

II. Трудовые отношения, заключение, изменение и прекращение трудового договора.

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются законодательством РФ, Соглашением, коллективным и трудовым договором.

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определённую соглашениями трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в учреждении.

Трудовой договор с работниками учреждения заключается в соответствии с ТК РФ как на определённый, так и на неопределённый срок.

2.2. При заключении трудового договора с работниками работодатель руководствуется статьёй 57 ТК РФ, статьёй 348.2 ТК РФ с учётом положений Соглашения.

2.3. Помимо лиц, указанных в статье 70 ТК РФ, испытание при приёме на работу не устанавливается для трудоустраиваемых лиц, ранее работавших в школе и уволившимся не более одного года назад.

2.4. В случае ликвидации учреждения, его подразделений, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, реструктуризации, изменения типа, влекущих за собой сокращение количества рабочих мест или ухудшение условий труда, не менее чем за два месяца работодатель направляет в профком соответствующее уведомление с указанием числа и категорий увольняемых, а также сроков, в течение которых намечено осуществить указанные мероприятия.

2.5. При равной квалификации преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников наряду с основаниями, установленными частью 2 статьи 179 ТК РФ имеют:

- работники, имеющие более длительный стаж работы в данном учреждении
- работники, имеющие почётные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почётными грамотами;
- работники, применяющие инновационные методы работы;
- работники, совмещающие работу с обучением, если обучение (профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации) обусловлено заключением дополнительного договора между работником и работодателем, является условием трудового договора или с данным работником заключён ученический договор;
- работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее трёх лет;

2.6. В связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников работодатель предоставляет высвобождаемым работникам в течение двух месяцев со дня предупреждения об увольнении еженедельно один день с сохранением средней заработной платы для самостоятельного поиска новой работы.

2.7. Представитель трудового коллектива представляет и защищает права и интересы работников при ликвидации учреждения, реорганизации, изменения формы собственности или организационно-правовой формы, изменения типа данного учреждения, сокращении рабочих мест, при разрешении трудовых споров.

2.8. Представитель трудового коллектива осуществляет контроль за соблюдением действующего законодательства в области занятости.

III. Оплата и нормирование труда

3.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе «Положения об отраслевой системе оплаты труда для руководителей и работников

муниципальных учреждений спортивной направленности и руководителей и работников муниципальных учреждений в сфере молодёжной политики муниципального образования «Город Калуга», установленного распоряжением Городской Управы города Калуги №24 - п от 03.02.2012г.

3.2. Ставки заработной платы педагогических работников устанавливаются в зависимости от образования, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации, повышающего коэффициента за специализацию. Оклады педагогических работников устанавливаются в зависимости от размера ставки заработной платы и количества обучающихся у конкретного работника, а также выплат стимулирующего и компенсационного характера.

3.3. Оплата труда рабочих по общеотраслевым профессиям и служащих по общеотраслевым должностям производится по нормам, предусмотренным в «Положении об отраслевой системе оплаты труда для руководителей и работников муниципальных учреждений спортивной направленности и руководителей и работников муниципальных учреждений в сфере молодёжной политики муниципального образования «Город Калуга» для этих категорий работников.

3.4. Формирование фонда оплаты труда осуществляется за счёт средств субсидии на выполнение муниципального задания, предоставляемой из городского бюджета.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на стимулирующие выплаты, премирование работников, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

3.5. Выплата Работникам заработной платы, социальных выплат и иных платежей, предусмотренных законодательством РФ, осуществляется Работодателем 20 и 5 числа каждого месяца путём перечисления денежных средств на банковские карты национальной платёжной системы «Мир» Работников, открытых в отделение № 8608 Сбербанка России г. Калуги за счёт Работодателя. Работодатель обеспечивает своевременное перечисление указанных выплат на банковскую карту Работника в соответствии с требованиями Трудового Кодекса РФ и настоящих правил.

По личному заявлению Работника заработная плата может быть перечислена на банковскую карту «Мир», выданную другим банком.

При этом каждому работнику выдаётся расчётный листок с указанием всех видов и размеров выплат и удержаний.

Работникам, которые выполняют задание Работодателя вне места постоянной работы (находятся в длительной служебной командировке), Работодатель обязуется своевременно перечислять заработную плату на банковские карты Работников.

3.6. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с Трудовым Кодексом РФ, статья 134 ТК РФ.

3.7. Работникам учреждения в соответствии с Положением об оплате труда работников

- выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

3.8. Выплаты компенсационного характера устанавливаются к должностным окладам и их конкретные размеры не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством.

3.8.1 Руководитель учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда (далее СОУТ) с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда; уточнения наличия условий труда, отклоняющихся от нормальных, и оснований применения компенсационных выплат за работу в указанных условиях. Если по итогам СОУТ рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной доплаты не производится.

3.8.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объёма работы или выполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы, сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных устанавливаются в размере и на срок, определённом по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы и в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.

3.8.3. Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов вечера до 6 часов утра. Размер доплаты составляет 40 % части оклада за час работы работника.

Расчёт части оклада за час работы определяется путём деления оклада работника на среднемесячное количество рабочих часов в соответствующем календарном году.

3.8.4. Повышенная оплата за работу в выходные и нерабочие праздничные дни производится работникам, привлекавшимся к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.

Размер доплаты составляет:

- одинарной части оклада за день работы сверх оклада, если работа в выходной или нерабочий праздничный день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени;

- двойной части оклада за день работы сверх оклада, если работа производилась сверх месячной нормы рабочего времени.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад.

3.8.5 Повышенная оплата сверхурочной работы составляет:

- за первые два часа работы – в полуторном размере часовой части оклада;

- за последующие часы – в двойном размере часовой части оклада (статья 152 ТК РФ)

По желанию работника сверхурочная работа, а также работа в выходные и нерабочие праздничные дни, вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно или в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 153 ТК РФ)

3.9. Порядок и условия установления Работникам выплат стимулирующего, компенсационного характера, премии, выплаты материальной помощи, определяются Положением о порядке распределения средств на выплаты стимулирующего, компенсационного характера, премии, выплаты материальной помощи, поощрительные и другие выплаты работникам МБУ ДО СШ «Луч» г. Калуги

3.10. При исчислении средней заработной платы для оплаты отпуска учитывается средняя заработная плата за 12 (двенадцать) календарных месяцев, предшествующих отпуску.

3.11. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов в размере, установленном законодательством РФ, за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно.

3.12. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже прожиточного минимума, установленного Законом Калужской области. В случае, если она окажется ниже минимального размера оплаты труда, то указанному работнику работодатель обязан произвести доплату до минимального размера оплаты труда, установленного Федеральным законом Российской Федерации.

3.13. Месячная заработная плата работников с неполным режимом рабочего времени, работников-совместителей, работников, отработавших не весь фонд рабочего времени, установленный на месяц (нахождение на больничном, в ежегодном оплачиваемом отпуске), работников с сокращенной продолжительностью рабочего времени, не может быть ниже размера прожиточного минимума, установленного Законом Калужской области, исчисленного пропорционально отработанному времени.

3.14. Тарификация труда тренеров-преподавателей производится с учетом учебно-тренировочной нагрузки. В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки и (или) индивидуальная работа с занимающимися этапах ССМ и ВСМ, объем учебно-тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

Норма часов непосредственно тренерско-преподавательской работы (18 часов в неделю) является расчётной величиной для исчисления тренерам-преподавателям

заработной платы за месяц, с учетом установленного организацией, объема учебной нагрузки в неделю.

Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим должностной оклад.

За работу тренера-преподавателя, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, оплата производится пропорционально фактически определённому объёму выполненной работы.

При одновременной работе двух и более тренеров-преподавателей установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учётом конкретного объёма, сложности и специфики работы.

IV. Рабочее время и время отдыха

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников определяется утвержденными Работодателем Правилами внутреннего трудового распорядка.

Для тренеров-преподавателей – правилами внутреннего трудового распорядка, расписанием учебно-тренировочных занятий и календарным планом соревнований.

4.2 Работникам устанавливается пятидневная рабочая неделя с продолжительностью рабочего времени 40-часов в неделю, инструкторам-методистам 36 часов в неделю.

Для тренеров-преподавателей (включая старших) устанавливается шестидневная рабочая неделя, продолжительностью рабочего времени 18 часов в неделю.

4.3. Тренерам-преподавателям рекомендуется устанавливать ставку заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю.

4.4. В рабочее время тренеров-преподавателей кроме непосредственно учебной работы, включается иная работа тренера-преподавателя: индивидуальная работа с обучающимися, научная, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления организацией.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера-преподавателя определяются трудовым договором и должностными инструкциями.

4.5. Локальные нормативные акты организации предусматривают порядок и правила определения учебной нагрузки работников, а также непосредственно связанные с определением и изменением учебной нагрузки особенности исчисления заработной платы работников.

4.6. Под нагрузкой тренера-преподавателя понимается непосредственно работа тренера-преподавателя, выполняемая во взаимодействии со спортсменами по

видам деятельности, установленной программами спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта (лёгкая атлетика, художественная гимнастика, спортивный туризм, дзюдо, самбо, универсальный бой) .

4.7. Объем учебной нагрузки определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) исходя из норм учебной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта «легкая атлетика» и программ спортивной подготовки.

Объем учебной нагрузки, установленной работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Объем нагрузки тренеров-преподавателей, установленный на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

При определении объема учебной нагрузки тренеров-преподавателей на следующий год (учебно-тренировочный период, спортивный сезон) учитывается преемственность в подготовке спортсменов.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и на основании письменного распоряжения Работодателя.

4.9. Для отдельных категорий работников, связанных с обслуживанием технологического оборудования, обслуживанием населения устанавливается режим рабочего времени и выходные дни согласно графику работы

Продолжительность работы, в том числе время начала и окончания ежедневной работы и перерыва для отдыха и приема пищи, определяется графиками работы, утверждаемыми Работодателем, с соблюдением установленной законодательством продолжительности рабочего времени за месяц или другой учетный период.

Графики работы доводятся до сведения работников.

4.10. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях, согласно части 2 статьи 116 ТК РФ:

- при рождении ребенка в семье (мужу) - 2 календарных дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 календарных дня;
- для проводов детей в армию - 1 календарный день;
- бракосочетание работника - 3 календарных дня, бракосочетание детей работника - 2 дня;
- в связи со смертью близких родственников – 3 календарных дня;
- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу- 1 календарный день.

4.11. Работникам устанавливается ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, тренерам-преподавателям и инструкторам-методистам 42 календарных дня.

4.12. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется спортсменам –инструкторам до 14 календарных дней, но не менее 4 календарных дней (Статья 348.10 часть 2 ТК РФ)

4.13. В целях улучшения условий труда и повышения социальной защищенности отдельных категорий работников, обеспечивающих непрерывную эффективную работу учреждения (главный бухгалтер, экономист, заместитель директора по АХР) по их личному письменному заявлению предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск (статья 116 ТК РФ) продолжительностью 7 календарных дней, в случае работы в течение календарного года, предшествующего наступлению очередного отпуска, без листка временной нетрудоспособности.

4.14. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется работникам с ненормируемым рабочим днем продолжительностью 5 календарных дней (статья 116 ТК РФ, постановление Городского Головы городского округа г. Калуги №232-п от 20.09.2006 г. (ред. от 27.10.2006г.) «Об утверждении Положения об установлении порядка и условий предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемым за счет местного бюджета»).

4.15. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работникам в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем по согласованию с представителем трудового коллектива.

4.16. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен как по инициативе Работника, так и по инициативе руководителя в случаях:

- по семейным обстоятельствам;
- приобретение путевки в санаторий;
- поездка или отмена поездки в оздоровительный лагерь с занимающимися;
- изменение начала или окончания лагерной смены;
- проведение учебно-тренировочных мероприятий, участие в соревнованиях и т.п.;
- смерть близких родственников;
- болезнь близких родственников;
- выполнение Работником служебных обязанностей в целях реализации поручений руководителя учреждения в период ежегодного оплачиваемого отпуска;
- непредвиденные случаи, имеющие неблагоприятные последствия для имущества Работника, которые он не мог заранее предусмотреть (пожар, наводнение, кража и иные подобные случаи);
- представление интересов учреждения в судах Российской Федерации в период ежегодного оплачиваемого отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск или часть его может быть перенесен на другой срок по соглашению сторон на основании заявления Работника о переносе отпуска или служебной записки от руководителя подразделения.

На основании поданного заявления или служебной записки издается приказ либо о внесении изменений в график отпусков, либо о внесении изменений в приказ о предоставлении очередного ежегодного оплачиваемого отпуска Работнику.

4.17. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работникам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем, статья 128 ТК РФ.

4.18. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на две части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.19. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску на следующий рабочий год.

4.20. Работникам, совмещающим работу с обучением, оплата труда производится согласно фактически отработанному им времени или от выполненного им объема работ.

4.21. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определяемых учредителем и (или) Уставом учреждения.

V. Профессиональное обучение и повышение квалификации.

5.1. Работник имеет право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации, статья 21 ТК РФ.

5.2. Необходимость и потребность в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров для нужд учреждения определяет работодатель, статья 196 ТК РФ.

5.3. Работодатель создает необходимые условия для работников, совмещающих работу с обучением, и предоставляет гарантии и компенсации, определённые статьями 173-177 ТК РФ, иными нормативными правовыми актами, а также трудовым договором с работником и настоящим коллективным договором.

5.4. Работодатель направляет на подготовку и на курсы повышения квалификации работников со следующей периодичностью:

- для лиц, осуществляющих спортивную подготовку - не реже, чем один раз в четыре года;

- для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу - не реже, чем один раз в пять лет.

5.5. Каждому работнику, прошедшему переподготовку и повысившему свой профессиональный уровень по заключению квалификационной комиссии и согласно документам учебного заведения, гарантируется продвижение по работе при наличии имеющихся вакансий.

5.6. Присвоение квалификационной категории работников учреждения осуществляется аттестационной комиссией учреждения.

5.7 Присвоение высшей и первой квалификационной категорий тренерам-преподавателям и иным специалистам в области физической культуры и спорта осуществляется аттестационной комиссией Министерства спорта Калужской области.

5.8. Присвоение второй квалификационной категории тренерам-преподавателям и иным специалистам в области физической культуры и спорта осуществляется аттестационной комиссией учреждения.

VI. Трудовые гарантии, льготы и компенсации

6.1. Трудовые гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам учреждения на основании законодательства РФ, законодательства Калужской области.

6.2. Ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

6.3. Ходатайствует перед Городской Управой города Калуги органом местного самоуправления о предоставлении работникам, имеющим детей дошкольного возраста, мест в дошкольных учреждениях.

6.4. Оказывает из внебюджетных средств и средств экономии материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, неработающим пенсионерам, инвалидам и другим работникам учреждения по утвержденным, с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива, перечню оснований предоставления материальной помощи и её размерам.

VII. Охрана труда и здоровья

7.1. Учреждение строит свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда.

Работодатель обязуется:

7.2. 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.

7.3. Предусмотреть средства на мероприятия по охране труда.

7.4. Провести в учреждении специальную оценку условий труда. Специальная оценка условий труда проводится совместно работодателем и организацией или организациями, соответствующими требованиям.

7.5. 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.

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

7.7. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.8. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.

7.10. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине работника (ст. 220 ТК РФ).

7.11. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

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

7.13. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) трудового коллектива (ст. 212 ТК РФ).

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

7.15. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены трудового коллектива.

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

7.17. Оказывать содействие техническим инспекторам труда Профсоюза работников народного образования и науки РФ, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав

работников на здоровые и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.18. 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.

7.19. Один раз в полгода информировать коллектив учреждения о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.

VIII. Гарантии деятельности представителя трудового коллектива

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

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

8.3. Работодатель обязан предоставить представителю трудового коллектива безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

8.4. Работодатель предоставляет представителю трудового коллектива необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

8.5. Представитель трудового коллектива включается в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

8.6. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ);

- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ) и другие вопросы.

8.7. Работники по их желанию могут создавать в учреждении профессиональные союзы, а также являться членами других профсоюзов. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью. В случае создания в учреждении профсоюза и выбора его представителей в профсоюзный комитет, работодатель заключает с профсоюзным комитетом новый коллективный договор.

IX. Обязательства представителя трудового коллектива

Представитель трудового коллектива обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом "О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности" и ТК РФ.

9.2. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

9.3. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, стимулирующего и компенсационного фондов, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.5. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

9.6. Направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права членов трудового коллектива в комиссии по трудовым спорам и суде.

9.8. Осуществлять совместно с комиссией по социальному страхованию контроль за своевременным назначением и выплатой работникам пособий по обязательному социальному страхованию.

9.9. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.10. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

9.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения.

9.12. Совместно с работодателем обеспечивать регистрацию работников в системе персонифицированного учета в системе государственного пенсионного страхования. Контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников.

Х. Контроль за выполнением коллективного договора

Ответственность сторон

Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

10.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

10.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

10.4. Рассматривают в 10-дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения — забастовки.

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

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

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

ХI. Трудовые споры

Коллективные и индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующими нормами трудового законодательства Российской Федерации.

9.10. Уведомить в течение 3 рабочих дней администрацию муниципального образования о результатах проведения контрольного мероприятия по проверке качества выполнения работ, предусмотренных условиями договора.

9.11. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения работ по выполнению работ, предусмотренных условиями договора.

9.12. Совместно с работодателем обеспечивать безопасность работников в системе персонального учета в системе государственного информационного центра. Контролировать своевременность предоставления в информационную систему (электронный журнал) сведений о заработной плате и иных социальных гарантиях работников.

X. Контроль за исполнением обязательств по договору

10.1. Исполнитель обязан предоставлять Заказчику отчеты о выполнении работ по договору в сроки, установленные в настоящем договоре.

10.2. Исполнитель обязан предоставлять Заказчику отчеты о выполнении работ по договору в сроки, установленные в настоящем договоре.

10.3. Исполнитель обязан предоставлять Заказчику отчеты о выполнении работ по договору в сроки, установленные в настоящем договоре.

10.4. Исполнитель обязан предоставлять Заказчику отчеты о выполнении работ по договору в сроки, установленные в настоящем договоре.

10.5. Исполнитель обязан предоставлять Заказчику отчеты о выполнении работ по договору в сроки, установленные в настоящем договоре.

10.6. Исполнитель обязан предоставлять Заказчику отчеты о выполнении работ по договору в сроки, установленные в настоящем договоре.

10.7. Исполнитель обязан предоставлять Заказчику отчеты о выполнении работ по договору в сроки, установленные в настоящем договоре.

10.8. Исполнитель обязан предоставлять Заказчику отчеты о выполнении работ по договору в сроки, установленные в настоящем договоре.

XI. Прочие условия

11.1. Настоящий договор является частью пакета документов, прилагаемых к тендерному предложению, и действует в совокупности с ними.



Пронумеровано, пронумеровано и скреплено печатно на 17 листов

Директор
Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Луч» города Калуги области Калужской области
В.В. Силин

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 98972918216828532255789598799073225606492451618

Владелец Силаковский Виктор Васильевич

Действителен с 29.06.2023 по 28.06.2024