

От работодателя:

Директор МБУДО
«Спортивная школа»
А.А. Чеботарев



2023 г.

От работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУДО
«Спортивная школа»
Р.З. Мустафин



2023 г.

Коллективный договор

муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа
Кувандыкского городского округа
Оренбургской области»

на 2023-2026 годы

Принят на общем собрании
трудоого коллектива
Протокол № _____
от 12.04.2023 г.

г. Кувандык
2023 год.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые и социально-экономические отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования « Спортивная школа Кувандыкского городского округа Оренбургской области» (далее по тексту - учреждение).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее по тексту - 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, отраслевым тарифным соглашением.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники учреждения в лице их представителя – председатель первичной профсоюзной организации (далее – профком);

Работодатель в лице его представителя – директора спортивной школы.

1.4. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения, при реорганизации до заключения нового коллективного договора.

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Работодатель имеет исключительное право на планирование, управление и контроль хозяйственной деятельности учреждения, прием на работу, повышение квалификации и переподготовку работников.

1.7. Работодатель и профком признают социальное партнерство как необходимую форму сотрудничества и элемент формирования условий, при которых предоставляется возможность регулировать, предотвращать или разрешать социальные конфликты, формировать социальный мир и согласие в коллективе, утверждать цивилизованные формы социально-трудовых отношений между работниками и работодателем.

1.8. Работодатель и профком считают необходимым продолжить совместную работу по развитию и совершенствованию социального партнерства по всем направлениям деятельности учреждения, регулируемой Уставом, на основе законодательства РФ.

1.9. В течение срока действия коллективного договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств, стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

1.11. Положение настоящего коллективного договора распространяется на правоотношение возникшее с 12 апреля 2023 года и действительно по 11 апреля 2026 года.

1.12. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами путем переговоров.

1.13. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель принимает по согласованию с профкомом:

- 1) правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положение об оплате труда работников;
- 3) соглашение по охране труда;
- 4) перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами;
- 5) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем для предоставления им ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска;
- 6) положение о премировании работников;
- 7) положение о переподготовке и повышении квалификации;
- 8) другие локальные нормативные акты.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через профком:

- по согласованию с профкомом;
- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ст.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

2. Социальное партнерство и координация действий сторон договора

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1. Создать на равноправной и постоянной основе Комиссию по регулированию социально-трудовых отношений для ведения коллективных переговоров и решения трудовых споров, подготовки проектов договоров и соглашений и их заключения, разработки и утверждения ежегодных планов мероприятий по выполнению Договора, а также осуществления текущего контроля за ходом выполнения Договора.

Состав и срок полномочий комиссии определяются сторонами Договора (ст. 35 ТК РФ)

3. Трудовые отношения

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

3.1. Трудовые отношения между работниками и образовательным учреждением (работодателем) возникают на основе трудового договора (контракта), регулируются законодательством Российской Федерации о труде и об образовании, настоящим Договором.

3.2. Трудовой договор с работниками «Спортивной школы» заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора (ст. 59 ТК РФ) допускается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в случаях, предусмотренных федеральным законом

3.3. Содержание трудового договора (контракта), порядок его заключения и расторжения определяется Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Администрация, ее полномочные представители обязаны при заключении трудового договора (контракта) ознакомить работника под роспись с настоящим договором, уставом образовательного учреждения и иными локальными актами, действующими в учреждении.

3.5. Трудовой договор (контракт) заключается с вновь прибывшими работниками и не может противоречить действующему законодательству. Условия трудового договора (контракта), снижающие уровень прав и гарантий работника, установленных трудовым законодательством, настоящим Договором, являются не действительными и не могут применяться.

3.6. Работодатель «Спортивная школа» ежегодно утверждает, с учетом мнения профсоюзной организации, предварительное распределение учебной нагрузки на следующий учебный год не позднее мая месяца текущего года, сохраняя при этом:

- а) преемственность групп;
- в) объем учебной нагрузки больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с письменного согласия работника;
- г) установленный в начале года объем нагрузки не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе администрации, за исключением случаев уменьшения количества детей в группах, сокращения количества часов (групп).

3.7. До ухода в отпуск тренер-преподаватель знакомится с учебной нагрузкой на новый учебный год под роспись.

3.8. Администрация учреждения не вправе требовать от работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором, должностной инструкцией и уставом образовательного учреждения.

4. Оплата труда и норма труда

4.1. При регулировании оплаты труда Стороны исходят из того, что:

4.1.1. Формирование систем оплаты труда работников «Спортивной школы» включающих размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, устанавливаемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп на основе требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей деятельности, с учетом сложности и объема выполняемой работы, а также размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера, осуществляются с учетом:

- Обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
- Обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности при установлении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной

платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений из правил и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;

- Обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы работников учреждений и других гарантий по оплате труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- Размеров выплат за выполнение сверхурочных работ, работу в выходные и нерабочие праздничные дни, выполнение работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- Порядка специальной оценки условий труда работников «Спортивной школы», установленного в соответствии с законодательством РФ;

- Мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;

- Создания условий труда для оплаты труда работников в зависимости от личного участия в эффективном функционировании учреждения;

- Типовых норм труда для однородных работ (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы, нормы времени, утверждаемые в порядке, установленном Правительством РФ).

4.1.2. Система оплаты труда педагогических работников может предусматривать увеличение размеров ставок заработной платы. В этом случае применение повышающих коэффициентов, установление доплат осуществляется:

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

- При получении образования или восстановления документов об образовании – со дня предоставления соответствующего документа;

- При присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- При присвоении почетного звания, награждения ведомственными знаками отличия – со дня присвоения, награждения;

- При присуждении ученой степени кандидата наук – со дня вынесения решения Высшей аттестационной комиссией о выдаче диплома кандидата наук.

При наступлении у работника права на изменение размеров оплаты в период его временной нетрудоспособности выплата заработной платы (исходя из более высокого размера) производится со дня окончания временной нетрудоспособности.

4.1.3. При реализации образовательных программ дополнительного образования детей учитываются Особенности труда руководящих и педагогических работников «Спортивной школы».

4.1.4. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35% часовой тарифной ставки

(части оклада, рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время. Конкретные размеры повышения оплаты труда за работу в ночное время устанавливаются локальным нормативным актом или трудовым договором.

4.1.5. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. **Днями выплаты заработной платы являются 15 и 30 число каждого месяца.** Оплата производится перечислением на банковские карты или личные счета по заявлению работника.

4.1.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплаты при увольнении и (или) других, причитающихся работнику выплат, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере 1/150 действующей в это время ключевой ставки ЦБ РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1.1. Продолжительность рабочего времени педагогических работников (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) регулируется приказом министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников».

5.1.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников образовательных учреждений определяется правилами внутреннего трудового распорядка, разрабатываемыми в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, а также в соответствии с Положением об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений, утвержденным приказом Минобрнауки России от 27.03.2006 № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».

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

Привлечение работников «Спортивной школы» к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, вызванное необходимостью проведения соревнований, учебно-тренировочных сборов, областных, районных праздников допускается по письменному распоряжению руководителя «Спортивной школы» с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

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 этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

5.1.4. Предоставление ежегодных основного и дополнительно оплачиваемых отпусков осуществляется, как правило, в летний период в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения Профкома учреждения.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется: руководящим и педагогическим работникам – 42 календарных дня, завхозу и водителю 28 календарных дней + дополнительный отпуск 7 календарных дней на основании решения комиссии по специальной оценке условий труда.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения (по согласованию) профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года и доводится до сведения всех работников.

Изменение графика отпусков работодателем может осуществляться с согласия работника и Профкома «Спортивной школы».

Запрещается не предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд.

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

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 ТК РФ. Разделение отпуска на части не может превышать 15 рабочих дней. С письменного согласия работника отпуск может быть прерван на более длительный срок. При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст. 126 ТК РФ).

5.1.6. При предоставлении ежегодного отпуска педагогическим работникам за первый год работы, в том числе до истечения шести месяцев работы, его продолжительность соответствует установленной для педагогов продолжительности и оплачивается в полном размере.

5.1.7. Руководителю, заместителям, руководителям структурных подразделений «Спортивной школы», имеющим ненормированный рабочий день (командировки, дополнительный объем и интенсивность труда, совмещение должностей) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск до 3 дней.

Оплата дополнительных отпусков, производится в пределах фонда оплаты труда

5.1.8. Время осенних, зимних и весенних каникул, а также время летних каникул, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения.

5.1.9. Переработка рабочего времени тренерами-преподавателями, инструкторами – методистами при проведении спортивно-массовых мероприятий в выходные дни, в условиях работы в детском оздоровительном лагере, нахождения в командировках расценивается как сверхурочная деятельность, за которую предоставляются отгулы.

5.1.10. Привлечение работников к сверхурочным работам допускается только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет.

5.1.11. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

5.1.12. Для работников, условия труда которых признаны вредными (3 или 4 степени) или опасными (вредность/опасность условий труда устанавливается по результатам аттестации рабочих мест - спецоценка от 01.06.2018 года) минимальная продолжительность отпуска «за вредность» составляет 7 календарных дней в год (ст. 117 ТК РФ).

5.1.13. Педагогические работники «Спортивной школы» не реже чем через каждые 10 лет имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Порядок и условия предоставления которого определяются учредителем.

5.1.14. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, работы в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

5.2. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

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

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 дня;
- для сопровождения детей в школу (в день знаний, последний звонок, выпускной) - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства -3 дня;
- для проводов детей в армию – 3 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- работающим пенсионерам по старости - 1 день;
- родителям, женам, мужьям военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении ими обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы - 3 дня;
- работающим инвалидам - 3 дня;
- не освобожденному председателю первичной профсоюзной организации и членам профкома -3 дня;

- при отсутствии в течение учебного года дней нетрудоспособности – 3 дней.

5.3.2. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со статьей 128 ТК РФ.

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

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;
- в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами либо коллективным договором.

6. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

Стороны пришли к соглашению в том, что:

6.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки переподготовки кадров для нужд учреждения.

6.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профкома определяет формы профессиональной подготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальности на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

6.3. Работодатель обязуется:

6.3.1. Организовать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

6.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже, чем один раз в 3 года.

6.3.3. В случае повышения квалификации работника сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

6.3.4. 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 (ст. 173-176 ТК РФ).

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.

7. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

7.1. Стороны исходят из того, что:

7.1.1. Педагогическим работникам, в том числе работающим на условиях совместительства или выполняющим, помимо основной работы, педагогическую работу в том же образовательном учреждении без занятия штатной должности, а также руководящим работникам, должна выплачиваться ежемесячная денежная компенсация для обеспечения их книгоиздательской продукцией и периодическими изданиями в размере не ниже установленного соответствующими законодательными актами.

7.1.2. Работники «Спортивной школы» пользуются льготами и компенсациями, установленными законодательством РФ (уральский коэффициент).

7.2. Учреждение и профсоюз добиваются привлечения средств Фонда социального страхования РФ для оздоровления работников.

7.3. Стороны исходят из того, что работодатели:

7.3.1. Осуществляют меры по организации отдыха, санаторно-курортного лечения за счет использования внебюджетных средств.

7.4. Стороны не допускают экономически и социально необоснованного сокращения рабочих мест, нарушения правовых гарантий работников «Спортивной школы»; на основе анализа кадрового обеспечения образовательного учреждения и по итогам проведения взаимных консультаций:

7.4.1. Проводят анализ кадрового обеспечения образовательного учреждения, в том числе возрастного состава, текучести кадров, фактической педагогической нагрузки, дефицита кадров;

Работодатель обязуется:

7.5.1. Уведомлять профком 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.

В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

7.5.2. При экономической необходимости сокращения рабочих мест предварительно использовать следующие меры:

- ликвидация вакансий, увольнение совместителей и временных работников;
- сокращение численности административно-управленческого персонала и расходов на АУП;
- ограничение (запрет) совмещения профессий;
- осуществление перевода высвобождаемых работников на вакантные места

с их согласия и при условии соответствия их образования квалификационным требованиям;

- увеличение объема работ, выполняемых своими силами, за счет сокращения объемов, выполняемых сторонними организациями.

7.5.3. В случае отсутствия или недостаточности финансирования предоставлять работникам, оказавшимся под угрозой сокращения, по их заявлениям, отпуск без сохранения заработной платы сроком до года или переводить их на неполную ставку (неполный рабочий день, неполная рабочая неделя).

7.5.4. В случае сокращения штатов или ликвидации учреждения по согласованию с администрацией данного подразделения предоставлять работнику, оказавшемуся под угрозой сокращения, до 4 оплачиваемых часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы (в течение 2 месяцев со дня получения уведомления на увольнение).

7.5.5. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять финансирование данных мероприятий.

7.5.6. Доводить до сведения всех сотрудников их права и обязанности при сокращении штатов и численности работающих.

7.5.7. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи сокращением численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ) производить с предварительного согласия профкома (ст.82 ТК РФ).

7.6. Стороны договорились, что:

7.6.1. При сокращении рабочих мест при выполнении всех условий, предусмотренных ст. 179 ТК РФ, преимущественным правом оставления на работе пользуются следующие работники:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
- награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
- не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;
- молодые специалисты, имеющие трудовой стаж не менее одного года.

7.6.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст. 178, 180 ТК РФ).

7.6.3. Работникам, высвобождаемым из учреждения в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников учреждения услугами культурных, медицинских, спортивно-оздоровительных, детских дошкольных учреждений.

7.7. Работодатель оказывает из средств экономии в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников организации материальную помощь работникам, уходящим на пенсию по старости, инвалидам, юбилярам и другим работникам учреждения в размере до одного должностного оклада.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

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

8.1.1. Выполнить в установленные сроки комплекс организационных, технических и экологических мероприятий, предусмотренных соглашением по охране труда (*Приложение 1*).

8.1.2. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в организации осуществлять в размере не менее 2% от Фонда оплаты труда и не менее 0,7 % от эксплуатационных расходов на содержание учреждения.

8.1.5. Разработать совместно с профкомом положение об организации работы по охране труда.

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

8.1.7. Для всех поступающих на работу лиц проводить инструктаж по охране труда, организовывать обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказания первой помощи пострадавшим.

8.1.8. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

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

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

Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы.

8.1.11. Осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты.

8.1.12. 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.

8.1.13. 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).

8.1.14. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на произ-

водстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

8.1.15. 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 возникшей по этой причине простой в размере среднего заработка.

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

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

8.1.18. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

8.1.19. Провести специальную оценку условий труда.

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

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

8.3. Профком обязуется:

- организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ, ЛЬГОТЫ, КОМПЕНСАЦИИ

Стороны договорились, что:

9.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение и иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в профсоюзе или профсоюзной деятельностью.

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

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

9.4. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ, а также (указываются дополнительные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя) производится с предварительного согласия профкома.

9.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздорови-

тельной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, транспортом (ст. 377 ТК РФ).

9.6. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов Совета трудового коллектива на время участия в качестве делегатов созываемых профсоюзом конференций, а также участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и др. мероприятиях.

9.7. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренном настоящим коллективным договором.

9.8. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

9.9. Члены профкома включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и других.

9.10. Работодатель по согласованию с профкомом рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и 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);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 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) и другие вопросы.

10. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФКОМА

Профком «Спортивной школы» обязуется:

10.1. Всемерно содействовать реализации настоящего Договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе;

10.2. Представлять и защищать права и интересы членов трудового коллектива по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

10.3. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. Содействовать профессиональному росту педагогических и других работников образовательного учреждения;

10.5. Организовывать оздоровление работников «Спортивной школы» и их детей в санаториях-профилакториях, учреждениях отдыха, содействовать улучшению условий труда и быта;

10.6. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников в вопросах занятости, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с законодательством Российской Федерации, Оренбургской области и настоящим Договором;

10.7. Использовать все формы информационного обеспечения с целью наиболее полного информирования членов Профсоюзов о деятельности сторон Договора по обеспечению социально-экономических прав и гарантий работников «Спортивной школы».

10.8. Оказывать материальную помощь членам Профсоюза из профсоюзных средств.

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

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

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

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

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

10.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, охране труда и др.

10.15. 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.

10.16. Принимать участие в мероприятиях по летнему оздоровлению детей работников учреждения и обеспечению их новогодними подарками.

10.17. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Коллективный договор действует в течение трех лет. Действие коллективного договора может быть продлено по взаимному соглашению сторон,

но не более чем на три года (ст.43 ТК РФ). Продление оформляется в виде дополнительного соглашения.

11.2. В течение срока действия настоящего договора отдельные пункты могут быть изменены, дополнены по согласованию между работодателем и профкомом после предварительного обсуждения в коллективе.

11.3. Изменения и дополнения к коллективному договору оформляются в виде приложений.

11.4. Текущий контроль за выполнением коллективного договора осуществляется совместно работодателем и профкомом.

11.5. В порядке контроля за выполнением договора работодатель и профком имеют право запрашивать друг у друга необходимую информацию.

11.6. Работодатель и профком обеспечивают проведение не реже 1 раза в год общего собрания коллектива по отчету о ходе выполнения коллективного договора.

11.7. При уклонении от участия в коллективных переговорах и невыполнении обязательств по коллективному договору к виновным применяются меры, предусмотренные законодательством (ст.54, 55, 195 ТК РФ).

11.8. Коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания направляется на уведомительную регистрацию в соответствующий государственный орган по труду.

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

Приложение 1

СОГЛАСОВАНО:
Председатель профсоюза
МБУДО «Спортивная
школа»
_____ Р.З. Мустафин
«__» _____ 20__ г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУДО
«Спортивная школа»
_____ А.А. Чеботарев
«__» _____ 20__ г.

**СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА
на 2023 - 2026 г.**

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа Кувандыкского городского округа Оренбургской области»

№	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственные
1.	Регулярные проверки и ремонт вентиляции и освещения.	постоянно	завхоз
2.	Прохождение ежегодного медосмотра работников спортивной школы	ежегодно	директор
3.	Приобрести аптечки первой медицинской помощи.	ежегодно	завхоз
4.	Оформление уголков по технике безопасности на отделениях спортивной школы	ежегодно	Тренеры-преподаватели
5.	Ремонт здания	по мере необходимости	Директор, завхоз
6.	Ремонт отопительной системы в здании	по мере необходимости	Директор, завхоз
7.	Проверка и своевременная замена огнетушителей	ежегодно	Завхоз, ответственный за ПБ
8.	Проверка противопожарных средств.	ежегодно	Завхоз
9.	Косметический ремонт помещений спортивной школы	ежегодно	Завхоз

