
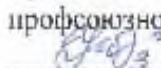


КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное физкультурно-спортивное учреждение
«Спортивная школа № 1»

на 2022-2025 годы

Принят на общем собрании работников учреждения
Протокол от 10.01.2022 г. № 1

От работодателя: Директор МБФСУ «СПШ № 1»  Приходько В.А. (подпись Ф.И.О.) МП	От работников Председатель первичной профсоюзной организации  Никонова Н.Н. (подпись Ф.И.О.) МП
---	--

Согласовано:

Председателем Прокопьевской
организации Российского Профсоюза работников культуры
Решке Т.Н.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в органе
по труду Департамент труда и занятости населения Кемеровской области

Регистрационный № 40 от 13.01.2022 г. (дата)
Руководитель органа по труду зам. министра Т. В. Сладкова
(должность, Ф.И.О.)
МП.

СОДЕРЖАНИЕ

1. Общие положения.....	2
2. Трудовые отношения и гарантии занятости.....	3
3. Оплата труда и нормы труда.....	6
4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников.....	8
5. Рабочее время и время отдыха.....	10
6. Условия и охрана труда.....	15
7. Гарантии деятельности профсоюза и льготы его членам.....	17
8. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора..	18

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее Договор) является правовым актом, регулирующим социально–трудовые отношения в муниципальном бюджетном физкультурно-спортивном учреждении «Спортивная школа № 1» (далее СШ) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Сторонами Договора являются:
работодатель в лице его представителя – Приходько Владимира Алексеевича, директора СШ, работники СШ в лице их председателя первичной профсоюзной организации – Никоновой Надежды Николаевны (далее Профком).

1.3. Договор заключён в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными законодательными и нормативными правовыми актами Российской Федерации и Кемеровской области, Кузбасским соглашением между Федерацией профсоюзных организаций Кузбасса, Коллегией Администрации Кемеровской области и работодателями Кемеровской области, Соглашением между городскими организациями профсоюзов работников образования, культуры и спорта, государственных учреждений и общественного обслуживания РФ и представителями работодателей Прокопьевского городского округа.

1.4. Договор распространяется на всех работников СШ и сохраняет своё действие:

– в случае изменения наименования, вида МБФСУ «СШ № 1», реорганизации СШ в форме преобразования, а также при смене директора;

– при реорганизации СШ в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации, при этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет;

– при ликвидации СШ Коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.5. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ или настоящим Договором.

1.6. В течение срока действия Договора ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнения принятых на себя обязательств.

1.7. Пересмотр обязательств сторон настоящего Договора не может приводить к снижению уровня социально–экономического положения работников, установленного настоящим Договором.

1.8. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Договора решаются сторонами путём переговоров.

1.9. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами (либо с даты, указанной в Договоре по соглашению сторон).

1.10. Кроме Договора социально–трудовые отношения в организации регулируются локальными нормативными актами, которые в соответствии со ст. 8 ТК РФ в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, соглашениями, настоящим Договором, принимаются работодателем по согласованию с профкомом.

1.11. Правовыми актами, регулирующими социально–трудовые отношения, в СШ являются также соглашения между работниками СШ в лице профкома и работодателем в лице директора СШ:

– соглашение об установлении систем оплаты труда работников учреждения – ст. 144 ТК РФ;

– соглашение об охране труда – ст. 45 ТК РФ;

Локальные нормативные акты и соглашения не могут противоречить настоящему Договору.

2. Трудовые отношения и гарантии занятости

2.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения между работником и СШ 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. 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 «Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих», «Единым тарифно-квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих», Профессиональными стандартами, 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;

- виды и размеры компенсационных и стимулирующих выплат.

При заключении трудового договора до его подписания работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, Положением об оплате труда, Положениями о компенсационных и стимулирующих выплатах, Положением о

персональном повышающем коэффициенте, должностной инструкцией и другими локальными нормативными актами, связанными с трудовой деятельностью работника (ст.68 ТК РФ).

При заключении трудового договора в нем, может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для заместителей руководителя и их заместителей – шести месяцев.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора в обязательном порядке вручается работнику под роспись в экземпляре, хранящемся у работодателя (ст. 67 ТК РФ). Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя. 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 СШ.

Прием на работу оформляется приказом Работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа должно соответствовать условиям трудового договора. Приказ о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (ст. 68 ТК РФ).

При приеме на работу и увольнении работников Работодатель ставит в известность профсоюзный комитет.

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

Работодатель в трудовых отношениях обязуется:

- создавать работникам условия для выполнения ими трудовых обязанностей, норм труда;
- обеспечить безопасные и здоровые условия труда, соответствующие нормативным требованиям охраны труда;
- своевременно и в полном размере выплачивать работникам заработную плату;
- создавать работникам условия для соблюдения требований охраны и дисциплины труда;
- соблюдать трудовое законодательство, условия Договора, соглашений и трудовых договоров;
- исполнять требования законодательства о социальном партнёрстве с работниками СШ, в том числе вести коллективные переговоры с работниками в лице профкома, заключать Договор, соглашения;
- знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;

- исполнять другие обязанности, предусмотренные законодательством РФ и Кемеровской области, соглашениями, настоящим Договором.

2.4. В соответствии со ст. 52 и 53 ТК РФ работники учреждения имеют право на участие в управлении СШ непосредственно и через профком.

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

Профсоюзный комитет, реализуя права работников на участие в управлении СШ через профком:

- представляет работодателю своё согласие по проектам локальных нормативных актов;

- вносит администрации СШ предложения, направленные на улучшение работы и участвует в их рассмотрении.

2.5. 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, приказами и распоряжениями работодателя, соответствующие его полномочиям. Основные права и обязанности работников изложены в ст. 21 ТК РФ.

2.6. Прекращение трудовых договоров с работниками (увольнение) работодатель осуществляет по основаниям и в порядке, установленном Трудовым кодексом:

- признания работника не соответствующего занимаемой должности или выполняемой работе, вследствие недостаточной квалификации, подтверждённой результатами аттестации;

- за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п.п. 2, 3 и 5 части первой статьи 81 ТК РФ) без предварительного, до издания приказа об увольнении, получения согласия профкома СШ о правомерности работодателя – ст. ст. 82 и 373 ТК РФ;

- увольнение по указанным основаниям председателя профкома СШ, его заместителей, без согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст.374 ТК РФ);

- такое же ограничение установлено для увольнения по п.п. 2, 3 и 5 части первой ст. 81 ТК РФ бывшего председателя профкома СШ и его заместителей в течение двух лет после окончания срока их полномочий – ст. 376 ТК РФ.

2.7. Профком в сфере трудовых отношений на основании ст. 370 ТК РФ и ст. 19 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» осуществляет:

- профсоюзный контроль за соблюдением работодателем законодательства о трудовых договорах, соответствия законодательству и иным нормативным правовым актам содержания трудовых договоров, передачу экземпляра

трудового договора работникам, законность переводов работников, являющихся членами профсоюза, на другую работу и увольнения их по инициативе работодателя;

- проводит профсоюзный контроль за правильным внесением записей в трудовые книжки работников, являющихся членами профсоюза;

- оказывает членам профсоюза юридическую и практическую помощь в восстановлении нарушенного права на труд, выбор рода деятельности и профессии.

3. Оплата труда и нормы труда

3.1. Стороны исходят из того, что согласно статьи 135 Трудового кодекса РФ система оплаты труда, включая размеры тарифных окладов (должностных окладов), выплаты компенсационного и стимулирующего характера, устанавливается «Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного физкультурно-спортивного учреждения «Спортивная школа № 1» и другими локальными актами по согласованию с профкомом.

Заработная плата работникам СШ устанавливается трудовым договором по их категориям в соответствии с профессиональными квалификационными группами должностей работников физкультуры и спорта на основании Постановления Администрации города Прокопьевска от 29.03.2011 года № 63-п «О введении новой системы оплаты труда для работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Прокопьевска», Постановления от 2017-12-29 №289-п "О внесении изменений в Примерное положение об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта города Прокопьевска».

3.2. Категории работников по оплате труда определяются по результатам аттестации. График проведения аттестации согласовывается с профсоюзным комитетом и доводится до сведения коллектива за месяц до аттестации. Состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включает председатель профкома.

3.3. 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 СШ.

3.4. В соответствии с указанными правовыми актами (раздел 1 настоящего Договора) в Положении об оплате труда и других локальных нормативных актах устанавливаются:

- размеры минимальных окладов (должностных окладов), ставок заработной платы по профессиональным квалификационным группам (далее ПКГ) и квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп;

- повышающие коэффициенты к минимальному окладу (должностному окладу), ставке заработной платы по занимаемой должности, за специфику учреждения (специфику подразделения, специфику работы), за наличие почетного звания или ученой степени и их размеры, но не ниже установленных нормативными правовыми актами Кемеровской области и органов местного самоуправления Кемеровской области.

3.5. Размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы применительно к соответствующим ПКГ и квалификационным уровням профессиональных групп, которые определяются путем умножения минимального размера оклада (должностного оклада), ставки заработной платы по соответствующей профессиональной квалификационной группе на величину повышающего коэффициента по должности. Определенные таким образом оклады (должностные оклады), ставки заработной платы являются фиксированными размерами окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю (год) за ставку заработной платы).

3.6. В случае истечения у работника перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории оплата труда сохраняется с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год.

При наступлении у работника права на изменение размера ставки (оклада) в период пребывания его в ежегодном оплачиваемом или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности перерасчет заработной платы производится с момента наступления этого права.

3.7. На основании ст. 136 ТК РФ заработная плата выплачивается за текущий месяц не реже 2-х раз в месяц в сроки: за первую половину текущего месяца 30 числа, за вторую половину – 15 числа месяца, следующего за расчетным. Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) не может быть ниже установленного Федеральным законом минимального размера оплаты труда по каждому трудовому договору. В соответствии с соглашением между администрацией города Прокопьевска и отраслевыми профсоюзами работников бюджетной сферы выплаты заработной платы производятся путем зачисления денежных

средств на счета банковских карт, согласно личным заявлениям работников СШ.

3.8. В соответствии со ст. 236 ТК РФ, при задержке выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, учреждение выплачивает их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных 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. Начисление и выплата процентов обязательно независимо от отсутствия вины учреждения и его руководителей.

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

3.10. Всем работникам СШ выдаются расчетные листки, в которых должны содержаться сведения о составных частях заработной платы за месяц, о размерах иных сумм, начисленных работнику, 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.

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

3.12. В период приостановления работы работник имеет право в своё рабочее время отсутствовать на рабочем месте. При этом за ним сохраняется средний заработок (постановление Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010 г.).

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

4. Вопросы занятости, подготовки и переподготовки работников

4.1. На основании Министерства спорта Российской Федерации Приказа от 30 октября 2015 г. N 999 «Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации» установление структуры и штатного расписания, распределение должностных обязанностей между работниками является компетенцией СШ.

Стороны исходят из того, что штатная численность работников СШ будет оптимальной, если при соответствующей численности работников обеспечивается соблюдение норм труда, решается задача повышения качества образования и обеспечиваются права работников. Недопустимо произвольное сокращение численности или штата работников вопреки указанным условиям обеспечения стабильности и качества работы коллектива СШ.

Решение о сокращении численности или штата работников принимает работодатель только при реальной необходимости в этом.

4.2. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности, или штата работников СШ и возможном расторжении трудовых договоров с работниками уведомить о принятом решении в письменной форме профсоюзный комитет не позднее, чем за два месяца до начала расторжения трудовых договоров с работниками, а в случае если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников не позднее, чем за три месяца до начала увольнения сотрудников (ст. 82 ТК РФ).

В уведомлении должны быть указаны решение (приказ) о сокращении численности или штата работников, обоснование принятого решения, перечень сокращаемых должностей тренерских и руководящих работников, профессий рабочих, данные о высвобождаемых работниках, вакансии, варианты трудоустройства высвобождаемых работников.

При определении кандидатур на высвобождение учитывается преимущественное право на оставление на работе у категорий работников, перечисленных в ст. 179 ТК РФ.

4.3. Стороны договорились, что работодатель признает, преимущественным правом на оставление на работе при сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, обладают также работники:

- предпенсионного возраста – за три года до достижения общеустановленного пенсионного возраста;
- проработавшие в СШ десять и более лет, но не достигшие пенсионного возраста;
- инвалиды независимо от причин инвалидности;
- имеющие многодетные семьи (трое и более детей);
- одинокие матери и отцы, опекуны и попечители, воспитывающие детей в возрасте до 18 лет;
- молодые специалисты, имеющие стаж работы по специальности менее трёх лет;
- работник, являющийся членом профсоюза;
- работник, являющийся не освобождённым от основной работы председателем первичной профсоюзной организации СШ.

4.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение по данной причине двух и более работников из одной семьи в течение года.

4.5. Работникам, получившим уведомление о предстоящем увольнении в связи с сокращением численности или штата, ликвидацией СШ, работодатель предоставляет свободное от работы время не менее одного рабочего дня в неделю для поиска нового места работы с сохранением заработной платы.

4.6. Работникам, уволенным в связи с ликвидацией СШ, сокращением численности или штата работников, работодатель выплачивает выходное пособие и средний заработок в соответствии со ст. 178 ТК РФ.

4.7. Работодатель обязуется содействовать высвобождаемым работникам в трудоустройстве у других работодателей, принимает в этих целях меры через органы управления ФК и С, службы занятости, кадровые агентства.

4.8. Стороны определили, что работодатель:

- ежегодно разрабатывает планы проведения подготовки и профессиональной переподготовки, повышения квалификации работников, которые согласовываются с профсоюзным комитетом в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ;

- создаёт необходимые условия для совмещения работниками работы с обучением, предоставляет им установленные законодательством гарантии и компенсации (ст. 173-176 ТК РФ);

- проводит повышение квалификации медицинских работников (врач, медицинская сестра) в образовательных учреждениях среднего, высшего профессионального и дополнительного образования. Работнику гарантируется сохранение среднего заработка на весь период обучения. Повышение квалификации работников осуществляется не реже одного раза в пять лет (ст. 196 ТК РФ).

5. Рабочее время и время отдыха

5.1. В соответствии с положениями законодательства и иных нормативных правовых актов РФ, законодательством Кемеровской области, Положением об особенностях режима рабочего времени с учётом деятельности СШ режим рабочего времени должен предусматривать продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя), работу неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, чередование рабочих и нерабочих дней (ст. 100 ТК РФ), устанавливаются режимы рабочего времени согласно Правилам внутреннего трудового распорядка для работников СШ.

- Начало ежедневной работы, время обеденного перерыва и окончание рабочего дня устанавливается для работников с учетом его производственной деятельности и определяется графиками работы, утвержденными администрацией учреждения.

5.2. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для работников в возрасте до шестнадцати лет - не более 24 часов в неделю;

- для работников в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет - не более 35 часов в неделю;

- для работников, являющихся инвалидами I или II группы, - не более 35 часов в неделю (ст. 92ТК РФ).

Продолжительность рабочего времени лиц в возрасте до восемнадцати лет, получающих общее образование или среднее профессиональное образование и совмещающих в течение учебного года получение образования с работой, не может превышать половины норм, установленных п.п. 5.2. настоящей Договора для лиц соответствующего возраста.

5.3. В соответствии со ст.93 ТК РФ по соглашению между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смена) или неполная рабочая неделя.

Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок, но не более чем на период наличия обстоятельств, явившихся основанием для обязательного установления неполного рабочего времени.

При неполном рабочем времени оплата труда производится пропорционально отработанному времени или в зависимости от выполненного объема работ. Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.4. Работа в ночное время, с 22 часов до 6 часов, организуется в соответствии со ст. 96 ТК РФ. Продолжительность работы (смены) в ночное время не сокращается у работников, которым установлена сокращённая продолжительность рабочего времени, а также для работников, принятых специально для работы в ночное время.

К работе в ночное время не допускаются беременные женщины, работники не достигшие возраста восемнадцати лет. Женщины, имеющие детей в возрасте до трёх лет, инвалиды, работники, имеющие детей–инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, а также опекуны детей в

возрасте до пяти лет могут привлекаться к работе в ночное время только с их письменного согласия и при условии, если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть в письменной форме ознакомлены с их правом отказываться от работы в ночное время.

5.5. Нерабочими праздничными днями в Российской Федерации являются:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января - Новогодние каникулы;
- 7 января - Рождество Христово;
- 23 февраля - День защитника Отечества;
- 8 марта - Международный женский день;
- 1 мая - Праздник Весны и Труда;
- 9 мая - День Победы;
- 12 июня - День России;
- 4 ноября - День народного единства (ст. 112 ТК РФ).

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями.

5.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, допускается только с письменного согласия работников и по согласованию с профкомом.

В нерабочие праздничные дни работники привлекаются к работе в соответствии с графиком сменности для выполнения работ, приостановка которых на праздничные дни невозможна, например, сторож (вахтер), техник холодильного оборудования, техник 1 категории, слесарь сантехник, администратор гостиницы.

Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом указанные работники должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от работы в выходной или нерабочий праздничный день.

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (проведение городских, областных, региональных соревнований, спортивных праздников и других мероприятий) производится по письменному распоряжению работодателя СШ, и с письменного согласия привлекаемых работников. Оплата труда работникам школы в выходные и нерабочие праздничные дни производится в соответствии со ст. 153 ТК РФ. По желанию работника, работающего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен день отдыха.

5.7. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочной работе в установленном законом порядке с учетом ограничений и гарантий, предписанных для работников в

возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет допускается только с их письменного согласия и при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. При этом инвалиды, женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, должны быть под роспись ознакомлены со своим правом отказаться от сверхурочной работы. Продолжительность сверхурочной работы не должна превышать для каждого работника 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год. Работодатель обязан обеспечить точный учет продолжительности сверхурочной работы каждого работника.

В случае привлечения работника к сверхурочной работе, оплата такой работы производится за все часы в двойном размере. По желанию работника ему может быть предоставлено в течение месяца дополнительное время отдыха, не менее отработанного сверхурочно.

5.8. Привлечение работников СШ к выполнению работы, не предусмотренной Уставом, Правилами внутреннего распорядка, трудовым договором, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренной Положением об оплате труда.

5.9. Ежегодные основные и дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются в соответствии со ст. 114, 115, 116, 117, 119 и другими нормами ТК РФ.

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Директору СШ предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск, который составляет 7 календарных дней, заместителю директора – 6 календарных дней, инструкторам-методистам (включая старшего и аналитик) – 5 календарных дней, тренерскому составу и спортсменам-инструкторам – 4 календарных дней. Работникам с ненормированным рабочим днем главный инженер, главный энергетик, начальник отдела холодильного оборудования, начальник отдела обслуживания и ремонта, заведующий спортивным сооружением предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 5 дней. Оплата производится в пределах лимита фонда оплаты труда.

Дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с основным отпуском. Нерабочие праздничные дни в число дней отпуска не включаются. К основному оплачиваемому отпуску можно добавить, но не более 10 дней, количество отработанных ранее в праздничные и выходные дни, согласно приказам СШ.

Работникам, имеющим инвалидность, полагается удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 30 календарных дней ([ст. 23 ФЗ](#)). Отпуск такой продолжительности положен абсолютно всем работникам-инвалидам, независимо от группы инвалидности.

На основании ст. 267 ТК РФ несовершеннолетним работникам должен предоставляться отпуск 31 календарный день, причем в удобное для работников время.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков устанавливается ежегодными графиками отпусков, которые утверждаются работодателем, по согласованию с профкомом не позднее, чем за две недели до наступления очередного календарного года. При составлении графика отпусков должны быть учтены права некоторых категорий работников на выбор времени отпуска, необходимость обеспечения нормальной работы учреждения, создания благоприятных условий для отдыха работников.

График отпусков является локальным, нормативным актом и с ним работодатель обязан ознакомить всех работников под роспись (ст. 22 ТК РФ).

График отпусков обязателен для исполнения, как работодателем, так и работником.

5.11. В случае предоставления путёвки на санаторно–курортное лечение (приобретения соответствующей путёвки) работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в период, необходимый для использования путёвки и проезда к месту нахождения санаторно–курортного учреждения и обратно.

5.12. Разделение отпуска, предоставление отпуска по частям, перенос отпуска полностью или частично на другой год работодателем может осуществляться только с согласия работника, в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Отзыв работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению работодателя только с согласия работника. При этом денежные суммы, причитающиеся на дни неиспользованного отпуска, направляются на выплату текущей заработной платы за время работы после отзыва из отпуска, а при предоставлении неиспользованной части отпуска в другое время средний заработок для его оплаты определяется заново.

5.13. Исчисление продолжительности отпуска пропорционально проработанному времени осуществляется только в случае выплаты денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении работника.

5.14. Работодатель предоставляет работникам СШ с сохранением заработной платы дополнительные дни отдыха:

- при рождении ребёнка в семье – 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;
- для проводов детей в армию – 2 дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 дня;
- на похороны близких родственников - 3 дня;
- юбилейной датой работника (50,55,60,65 лет) – 1 день.

5.15. Работодатель обязуется предоставлять работникам СШ выходные дни без сохранения заработной платы:

- 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 - 14 дней

5.16. Устанавливается ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью 14 календарных дней для работников, имеющих двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, для работников имеющих ребёнка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одиноких матерей, одиноких отцов, воспитывающих ребёнка в возрасте до четырнадцати лет. Данный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединён к ежегодному отпуску или использован отдельно полностью либо по частям.

5.17. В соответствии с решением Кемеровского областного Совета народных депутатов от 12.05.1990 г. предоставляется сокращенная рабочая неделя на 1 час с сохранением среднего заработка женщинам, имеющим одного ребёнка в возрасте до 16 лет

5.18. Согласно ст. 262 ТК РФ одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц. Конкретные свободные от работы дни для ухода за детьми инвалидами определяются по соглашению между работником и работодателем и оформляются приказом по учреждению.

5.19. Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь членам коллектива в связи с юбилейной датой (50, 55, 60, 65 лет).

Профсоюзный комитет оказывает материальную помощь в связи со смертью близких родственников (мать, отец, сын, дочь, муж, жена) .

Работодатель, профсоюзный комитет оказывает материальную помощь членам коллектива на приобретение лекарственных препаратов и в связи с тяжелым материальным положением (при наличии средств).

При выходе работника МБФСУ «СШ № 1» на пенсию, к юбилейным датам (50, 55, 60, 65 лет) ему выплачивается разовая материальная помощь из средств экономии фонда оплаты труда. Решение об оказании материальной помощи принимает директор МБФСУ «СШ № 1» на основании письменного заявления работника, при условии если он отработал в МБФСУ «СШ № 1» не менее трех лет.

В других случаях по согласованию с Работодателем.

6. Условия и охрана труда

Стороны Коллективного договора рассматривают охрану труда и здоровья работников СШ в качестве одного из приоритетных направлений деятельности.

6.1. Работодатель обязуется обеспечить безопасные условия труда в СШ при которых исключается воздействие на работающих вредных и (или)

опасных производственных факторов или уровни их воздействия не превышает установленных нормативов (ст. 219 ТК РФ).

В этих целях работодатель в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации и Кемеровской области:

- проводит инструктаж каждого работника под роспись по охране труда и противопожарной безопасности;

- осуществляет обучение работников, вновь поступивших или переводимых с одной работы на другую, правилам охраны труда и противопожарной безопасности.

- организует выполнение стандартов безопасности труда в образовательных учреждениях, отраслевых типовых инструкций по охране труда для работников образовательных учреждений, отраслевых правил по охране труда при проведении образовательной деятельности;

- заключает с работниками в лице профсоюзного комитета Соглашения по улучшению условий и охраны труда с учётом Типового перечня реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, утверждённого приказом Минздравсоцразвития от 01.03.2012 г. № 181 н.;

- обеспечивает участие представителей органов государственного надзора и технических инспекторов труда Профсоюза в расследовании несчастных случаев, происшедших с работниками в СШ;

- организует проведение специальной оценки условий труда рабочих мест с последующей сертификацией и организацией работ по охране труда в учреждении в соответствии с Федеральным законом № 426-ФЗ от 28 декабря 2013 г. «О специальной оценке условий труда»;

- работодатель гарантирует своевременно вносить страховые взносы на обязательное медицинское страхование

- работодатель обеспечивает работников бесплатно специальной одеждой, специальной обувью, рабочими инструментами, приборами и др. средствами индивидуальной защиты в соответствии с нормами.

Перечень необходимой специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, а так же срок носки и условия выдачи определяются в каждом конкретном случае в зависимости от условий труда и профессиональной принадлежности работника, согласно нормам бесплатного выделения специальной одежды работникам комплекса.

- выдача специальной одежды и специальной обуви работникам, профессии которых не предусмотрены нормативными документами, производится Работодателем по согласованию с профкомом и выдается как дежурная специальная одежда.

- специальная одежда и обувь, пришедшие в негодность до истечения установленного срока не по вине рабочего, заменяется новой на основании акта досрочного износа.

- работодатель гарантирует каждому работнику предоставление полной информации об условиях труда на его рабочем месте и о нормативных требованиях к условиям работы.

6.2. Работники СШ обязуются:

- соблюдать требования по охране труда и технике безопасности;
- проходить обучение безопасным методам и приёмам выполнения работ по охране труда;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- немедленно извещать своего руководителя или заменяющего его лица о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей.
- работники несут ответственность за сохранность и исправность выдаваемого ему рабочего инструмента, приспособлений, приборов и средств индивидуальной защиты в соответствии с действующим Законодательством.

6.3. Профсоюзный комитет:

- заключает с работодателем от имени работников СШ на календарный год Соглашение по охране труда, в котором предусматриваются меры по обеспечению и улучшению условий, охраны труда, снижению уровней профессиональных рисков, санитарно–оздоровительных мероприятий;
- принимает участие в контроле за состоянием условий и охраны труда, производственной санитарии. Согласовывает правила и инструкции по охране труда для работников СШ;
- принимает участие в проведении специальной оценке условий труда.
- согласовывает инструкции, программы проведения инструктажей (вводного и первичного на рабочем месте) по охране труда,

7. Гарантии деятельности профсоюза и льготы его членам

7.1. Член профсоюза пользуется дополнительными по сравнению с другими работниками правами и льготами:

- право на защиту профкомом в случае индивидуального трудового спора;
- право на бесплатную юридическую консультацию в вышестоящих профсоюзных органах;
- право на материальную помощь из средств профкома.
- оздоровление по профсоюзным льготам в здравницах города Прокопьевска, КО, Сибирского региона, РФ и за рубежом.

7.2. Работодатель обеспечивает взимание членских профсоюзных взносов с членов профсоюза в размере 1% от заработной платы через бухгалтерию в безналичном порядке с последующим перечислением на счёт

городского профсоюза работников культуры. Взносы перечисляются одновременно с выплатой заработной платы.

7.3. Председателю профкома, не освобожденному от основной работы, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск – 3 дня.

8. Контроль и ответственность за выполнение коллективного договора

8.1. Работодатель и профком гарантируют регулярно, не менее 1 раза в год, информировать коллектив о ходе выполнения Коллективного договора.

8.2. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня подписания на уведомительную регистрацию в Департамент труда и занятости населения Кемеровской области.

8.3. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется постоянно действующей двухсторонней комиссией. Для подведения итогов выполнения коллективного договора стороны обязуются проводить их обсуждение на общем собрании работников СШ.

8.4. Стороны обязуются предоставлять друг другу информацию, необходимую для проведения контроля за выполнением коллективного договора.

8.5. Рассматривают в период действия коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

8.6. 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.

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

Коллективный договор принят на собрании коллектива

«10» января 2022 г..

Директор МБФСУ «СШ № 1»

Приходько В.А.

Председатель профкома

Никонова Н.Н.