

Председатель
организации профсоюзов
МБУ ДО СП №2
О.А. Дегтерева
30.11.2023

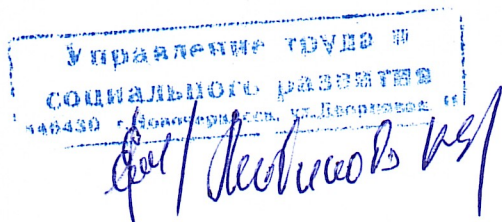


И.А. Репина

30.11.2023

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
спортивная школа № 2
г. Новочеркаска,
ИНН 6150927892
с 30.11.2023 по 30.11.2026

Коллективный договор прошел
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
Министерства труда и социального
развития Ростовской области



Регистрационный № 19923/24-244
от 01.04.2024
Предыдущий коллективный договор
Действовал по 07.12.2023г.

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
спортивная школа №2
г.Новочеркаска
2023 год

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками в лице их представителей и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Спортивная школа № 2 (МБУ ДО СШ № 2) г. Новочеркасска.

1.2. Основой для заключения коллективного договора являются:

- Конституция Российской Федерации,
- Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);
- Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»;
- Федеральный закон от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;
- Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;
- Областной закон Ростовской области от 24 декабря 2012 г. N 1013-ЗС "О некоторых вопросах регулирования социального партнерства в сфере труда на территории Ростовской области";
- Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 11.05.2016 г. № 536;
- Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре»
- Профессиональный стандарт "Тренер-преподаватель", Приказ Минтруда и соцразвития РФ от 24.12.2020 года №952
- Устав МБУ ДО СШ № 2.

1.3. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников организации 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 трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

Сторонами коллективного договора являются:

работодатель в лице его представителя –директора МБУ ДО СШ № 2 Репиной Ирины Анатольевны (далее – работодатель);

работники организации в лице их представителя – председателя организации работников МБУ ДО СШ №2 Дегтяревой Светланы Анатольевны.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников организации, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Работодатель обязан ознакомить под роспись с текстом коллективного договора всех работников организации в течение 7 дней после его подписания.

1.6. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования спортивной школы, реорганизации в форме преобразования, а также расторжения договора с руководителем организации. Отдельные пункты договора подлежат пересмотру по согласованию между работодателем и представителем работников, если станут противоречить изменениям в законодательстве Российской Федерации, другим нормативно-правовым актам, а также в связи с изменением условий хозяйствования.

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении) организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

Любая из сторон договора имеет право направить другой стороне предложение о заключении нового коллективного договора или о продлении действующего на срок до трех лет, которое осуществляется в порядке, аналогичном порядку внесения изменений и дополнений в коллективный договор.

1.9. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. Стороны договорились, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по совместному решению представителями сторон без созыва общего собрания (конференции) работников в установленном законом порядке (статья 44 ТК РФ). Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством Российской Федерации и положениями прежнего коллективного договора

1.11. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется сторонами коллективного договора в лице их представителей, соответствующими органами по труду.

1.12. Стороны коллективного договора обязуются проводить обсуждение итогов выполнения коллективного договора на общем собрании работников не реже одного раза в год.

1.13. Локальные нормативные акты организации, содержащие нормы трудового права, являющиеся приложением к коллективному договору, принимаются по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

1.14. Работодатель обязуется обеспечивать гласность содержания и выполнения условий коллективного договора.

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

1.16. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течении **трех** лет.

2. ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ, ИЗМЕНЕНИИ И РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Стороны при регулировании трудовых отношений договорились, что:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателями регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовым договорам).

2.2. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.2.1. Трудовой договор с работниками организации заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, как на определенный, так и на неопределенный срок.

2.3. Стороны договорились, что:

2.3.1. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

2.3.2. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.3.3. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, уставом образовательной организации, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.3.4. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ.

При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями,

локальными актами, настоящим коллективным договором.

2.3.5. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.3.6. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.3.7. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

Временный перевод работника на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ, возможен только при наличии письменного согласия работника, если режим временной работы предусматривает увеличение рабочего времени работника по сравнению с режимом, установленным по условиям трудового договора.

2.3.8. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников – также соответственно не позднее, чем за три месяца.

Массовым является увольнение 20% от общего числа работников в течение 14 дней.

2.3.9. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- предпенсионного возраста (5 лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости);
- проработавшие в организации свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
- родители, имеющие ребенка – инвалида в возрасте до 18 лет;
- награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;
- работники, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.3.10. Каждый работник должен быть уведомлен под роспись о предстоящем сокращении не позднее, чем за два месяца до предполагаемого увольнения. Для этого составляется письменное уведомление о сокращении работника. Возможно, осуществить досрочное сокращение работника при его письменном согласии. В этом случае работодатель выплачивает дополнительную компенсацию. Ее размер соответствует среднему заработку

работника за период, оставшийся до дня предполагаемого увольнения. Каждому работнику, которого работодатель предполагает сократить, полагаются следующие выплаты:

- выходное пособие в размере среднего заработка;
- дополнительная компенсация при досрочном увольнении сотрудника;
- заработная плата;
- компенсация за неиспользованный отпуск;

Вышеуказанные выплаты должны быть произведены не позднее дня увольнения. В противном случае работодатель должен будет выплатить все с учетом денежной компенсации в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки. Также за работником закрепляются и иные права:

- сохранение среднего заработка за два месяца, пока не трудоустроился (ч.1 ст.178 ТК РФ);
- сохранение среднего заработка за три месяца по решению органа службы занятости (ч.2 ст.178 ТК РФ);
- оплата больничного листа в течение 30 дней после увольнения;

2.3.11. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником – членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.12. обеспечивать не реже одного раза в четыре года повышение квалификации тренеров, осуществляющих руководство лицами, проходящих спортивную подготовку (ФЗ от 03.11.2015 N 308-ФЗ);

2.3.13. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы (при условии наличия финансов на соответствующих статьях расходов или из источников дополнительного финансирования).

2.3.14. При направлении работников в служебные командировки норма расходов обеспечиваются в соответствии со ст. 168 ТК РФ (при наличии бюджетных средств на соответствующих статьях расходов), норма суточных устанавливается за каждые сутки нахождения в командировке в следующих размерах:

100 рублей – за каждый день нахождения в служебной командировке на территории Российской Федерации (постановление Правительства Российской Федерации от 2 октября 2002 года N 729 (ред. От 07.03.2016г.№ 171) ("О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета")

2.3.15. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном

главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.3.16. Содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

2.3.17. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры организации, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.3.18. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.4. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.5. На основании соглашения сторон, производственной необходимости, катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии, эпизоотии и любых исключительных случаев, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части вводится режим временной дистанционной (удаленной) работы на основании:

- трудового договора, заключаемого между работодателем и работником;
 - дополнительного соглашения к трудовому договору, в случае если основания для установления режима временной дистанционной (удаленной) работы возникли после заключения трудового договора.
- В указанных документах устанавливается порядок временной дистанционной (удаленной) работы, предусматривающий:
- график временной дистанционной (удаленной) работы - количество и периодичность предоставления рабочих дней и рабочих часов работнику в режиме временной дистанционной (удаленной) работы;

- способы обмена информацией между работниками о производственных заданиях и их выполнении;
- возможность использования ресурсов (техники, оплаты расходов на использование коммуникационных технологий) организации по месту осуществления работником режима временной дистанционной (удаленной) работы.

Во время выполнения трудовой функции в дистанционной форме на работников в режиме временной дистанционной (удаленной) работы распространяются нормы главы 49.1. ТК РФ об особенностях регулирования труда дистанционных работников, в том числе в части охраны труда.

Заработная плата при временной дистанционной (удаленной) работе выплачивается в полном размере при сохранении объема работы, обусловленной трудовым договором.

3. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ТРЕНЕРОВ-ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений спортсменов и тренеров-преподавателей прямых исполнителей муниципальной услуги.

3.1. При заключении трудового договора (дополнительного соглашения к трудовому договору) с тренерами-преподавателями, рекомендуется руководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего Договора.

Работа тренеров-преподавателей в спортивной школе сверх установленной нормы часов тренерской (учебной) работы за ставку заработной платы совместительством не считается и не требует заключения (оформление) трудового договора.

3.2. В штатном расписании организации (в зависимости от специфики ее деятельности) рекомендуется предусматривать следующие должности:

3.2.1. В отношении работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по определенным виду или видам спорта (далее – спортсмен):

- спортсмен;
- спортсмен-инструктор.

Продолжительность ежедневной работы для спортсменов, не достигших возраста восемнадцати лет, может устанавливаться локальными нормативными актами при условии соблюдения предельной еженедельной продолжительности рабочего времени, установленной частью 1 статьи 92 Трудового кодекса Российской Федерации. Во время участия в спортивных мероприятиях допускается превышение спортсменом, не достигшим возраста восемнадцати лет, предельно допустимых норм нагрузок при подъеме и перемещении тяжестей вручную, если это необходимо в

соответствии с планом подготовки спортсмена к официальным спортивным соревнованиям и применяемые нагрузки не запрещены ему по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Заключение трудового договора со спортсменом, не достигшим возраста четырнадцати лет, допускается с согласия одного из законных представителей, а также с разрешения органа опеки и попечительства, выдаваемого на основании предварительного медицинского осмотра (обследования) ребенка.

3.2.2. В отношении работников, трудовая функция которых состоит в организации и проведении со спортсменами тренировочных мероприятий и осуществление руководства состязательной деятельностью спортсменов для достижения спортивных результатов; преподавание предметной области физической культуры по основным образовательным и дополнительным общеобразовательным программам; физическое воспитание личности, приобретение знаний, умений и навыков в области физической культуры и спорта, физическое совершенствование, формирование культуры здорового и безопасного образа жизни, укрепление здоровья детей и взрослых. Обеспечении подготовки спортивного резерва для сборных команд Ростовской области и Российской Федерации, путем реализации программ спортивной подготовки на спортивно-оздоровительном этапе, этапе начальной подготовки, тренировочном этапе, этапе совершенствование спортивного мастерства, высшего спортивного мастерства:

- тренер-преподаватель;
- старший тренер-преподаватель;
- тренер-консультант;
- тренер-наставник;

3.2.3. В отношении работников, трудовая функция которых состоит в организации методической работы, рекомендуется предусматривать следующие должности:

- инструктор-методист (по спорту);
- старший инструктор-методист(по спорту) (при наличии в подчинении не менее 2-х ставок инструкторов-методистов);

3.3. Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе "Требования к квалификации" в квалификационных справочниках, но обладающие достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии, в порядке исключения, могут быть назначены на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

3.4. В организациях, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, принимается локальный нормативный акт, устанавливающий особый статус тренера-преподавателя, молодого специалиста, тренера-наставника. Под статусом тренера-преподавателя и иных лиц, осуществляющих спортивную подготовку, (далее – тренеры) понимается совокупность трудовых прав, социальных гарантий и компенсаций,

ограничений, обязанностей и ответственности, которые устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Статус молодого специалиста и тренера-наставника, а также стимулирующие и премиальные выплаты по этим статусам закрепляются в отдельных Положениях организации.

3.4.1. Тренеры-преподаватели пользуются в организации следующими правами:

- 1) свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов тренировочного процесса;
- 2) право на участие в разработке программ спортивной подготовки, тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;
- 3) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору);
- 4) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами организации, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;
- 5) право на участие в управлении организацией, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом этой организации;
- 6) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;
- 7) право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;
- 8) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров.

3.4.2. Тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, организацией предоставляются следующие социальные гарантии:

- установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерской (учебной) работы для тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя, тренера-хореографа – **18 часов**;

Тренерам-преподавателям (включая старших), при подушевой оплате устанавливается норма тренерской работы за ставку - 100%, исходя из размера норматива (процент за одного занимающегося от должностного оклада, указанному в отраслевом постановлении об оплате труда муниципального образования).

- При составлении расписания учебно-тренировочных занятий

(тренировок непосредственно в спортивном зале, сооружении со спортсменами) продолжительность одного тренировочного занятия рассчитывается в астрономических часах с учетом возрастных особенностей и этапа подготовки обучающихся. При этом количеству часов установленной тренерской (учебной) нагрузки соответствует количество проводимых указанными работниками тренировок непосредственно в спортивном зале. При этом учебная (преподавательская) нагрузка исчисляется исходя из продолжительности занятий, не превышающей 45 минут, в соответствии с приказом Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее - Приказ 536)..

При проведении спаренных тренировочных занятий (на этапе начальной подготовки до 2 часов; на тренировочном этапе-этапе спортивной специализации до 3 часов; на этапе совершенствования спортивного мастерства до 4 часов) неустановленные перерывы могут суммироваться и использоваться для выполнения другой работы (п.3.4.3) в порядке, предусмотренном правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, регулироваться графиками и планами работы. В организации рекомендуется предусматривать не менее 60% рабочего времени для использования на непосредственно тренерскую работу.

- Объем тренерской (учебной) нагрузки работников учреждения устанавливается, исходя из процента за одного занимающегося от должностного оклада(ставки заработной платы) и количества часов по плану комплектования и дополнительным образовательным программам спортивной подготовки, обеспеченности кадрами, других условий работы в данном учреждении. Если этот объем превышает норму часов за ставку заработной платы, то тренерская (учебная) нагрузка устанавливается только с письменного согласия работника.

- При невыполнении по независящим от работника причинам объема установленной тренерской нагрузки, уменьшение заработной платы не производится. При этом месячная заработная плата выплачивается независимо от количества недель и рабочих дней в разные месяцы года.

- При определении тренерской (учебной) нагрузки на новый тренировочный год тренерам-преподавателям, для которых организация, является основным местом работы, сохраняется ее объем и обеспечивается преемственность на тренировочных группах. Тренерская (учебная) нагрузка на новый тренировочный год устанавливается за две недели до его начала.

- Право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в три года;

- Право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной работы тренера- преподавателя в порядке установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющий

функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего и общего образования (ч.5 ст.47 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ)

- право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом организации;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные коллективным договором организации.

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

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями. Соотношение тренерской и другой работы в пределах рабочей недели или тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом организации, с учетом количества часов по тренировочному плану, стажу и квалификации работника.

3.4.4. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров в организациях, определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами организации, трудовым договором (дополнительным соглашением к трудовому договору), графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом методических рекомендаций и указаний Министерства спорта России и Министерства Образования РФ.

3.4.5. Тренерам-преподавателям и иным специалистам организации, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, установленные трудовым законодательством Российской Федерации и иными актами, содержащими нормы трудового права.

3.4.6. Тренеры-преподаватели обязаны:

1) осуществлять свою деятельность на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечивать в полном объеме

реализацию учебно-тренировочного процесса, в соответствии с утвержденной в организации программой;

- 2) соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- 3) уважать честь и достоинство лиц, занимающихся под их руководством;
- 4) применять методически обоснованные и обеспечивающие высокое качество подготовки занимающихся формы, методы тренировочного процесса;
- 5) учитывать особенности психофизического развития занимающихся и состояние их здоровья, соблюдать специальные условия, необходимые для прохождения тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействовать при необходимости с медицинскими организациями;
- 6) систематически повышать свой профессиональный уровень;
- 7) проходить аттестацию в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;
- 8) проходить в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя;
- 9) проходить, в установленном законодательством Российской Федерации Порядке, обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда;
- 10) соблюдать Устав организации, не нарушать локальные нормативные акты организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

3.5. Администрация спортивной школы обязана по вызовам (заявкам) общероссийских спортивных федераций направлять тренеров с их письменного согласия в спортивные сборные команды Российской Федерации для участия в тренировочных и других мероприятиях по подготовке к спортивным соревнованиям и в международных официальных спортивных мероприятиях в составе указанных команд.

3.5.1. На время отсутствия тренера-преподавателя, в течение срока действия трудового договора, на рабочем месте в связи с проездом к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, а также в связи с участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды за спортсменом, тренером сохраняются место работы (должность) и заработок.

3.5.2. Расходы по проезду тренера-преподавателя к месту расположения спортивной сборной команды Российской Федерации и обратно, другие расходы, связанные с их участием в спортивных мероприятиях в составе указанной команды, возмещаются в порядке, предусмотренном федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, нормами, утвержденными общероссийскими спортивными федерациями.

3.6. Тренер-преподаватель имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера(тренера-преподавателя) только с разрешения работодателя по основному месту работы.

3.7. Тренер-преподаватель имеет право расторгнуть трудовой договор по

своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом администрацию школы в письменной форме, не позднее чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

3.8. Особые условия, регламентирующие трудовые отношений между Работником и администрацией спортивной школы при исполнении трудовых обязанностей Работником на арендуемых спортивных сооружениях:

- В связи с тем, что Работодатель ограничен в производственных площадях, а так же в соответствии с функционалом спортивной школы, предусмотренным Уставом и нормативными и правовыми актами, регулирующих деятельность учреждений дополнительного образования спортивной направленности, Работники имеют возможность исполнять трудовые обязанности на арендуемых (в том числе на безвозмездной основе) спортивных сооружениях, находящимися в собственности, как у иных юридических, так физических лиц;
- В случае расторжения договора аренды (ссуды) по инициативе собственника имущества, либо по инициативе балансодержателя имущества администрация спортивной школы обязана в течение 1-го месяца с момента получения уведомления о расторжении договора аренды (ссуды), предоставить Работнику рабочее место для исполнения трудовых обязанностей;
- В случае отсутствия возможности предоставить Работнику рабочее место для исполнения трудовых обязанностей, ему предоставляется право самостоятельно найти базу для проведения образовательного процесса и (или) спортивной подготовки в течение 1-го месяца. Администрацией спортивной школы к рассмотрению принимаются только предоставления базы для проведения тренировочного процесса и (или) спортивной подготовки на основе безвозмездного пользования (ссуды), либо сотрудничества, в том числе с возможностью оплаты аренды помещения за счёт средств третьего лица;
- В случае предоставления Работником утверждённого перечня документов для заключения договора аренды (ссуды) спортивного сооружения в течение 1-го месяца администрация спортивной школы обязана инициировать заключение договора аренды (ссуды) с собственником имущества. В течение всего времени заключения договора за Работником сохраняется заработная плата пропорционально нагрузке группы, для работы с которой, заключается договор аренды (ссуды);
- Для работы на спортивных сооружениях спортивной школы приоритеты отдаются тренерам, показывающим стабильно высокий уровень подготовленности обучающихся и (или) спортсменов, работающие со спортивными сборными командами спортивной школы, а так же тренерам по видам спорта, требующим специального оборудования и технических параметров залов.

3.9. В целях привлечения и укрепления кадрового тренерского состава в учреждении, молодым специалистам устанавливается выплата в размере 50 процентов от должностного оклада. Положение о статусе молодого специалиста утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.10. В целях повышения профессионального уровня молодых специалистов, новых работников, стажеров, направленного на формирование знаний и умений, необходимых для обеспечения профессиональной деятельности на высоком уровне, и воспитания добросовестного отношения к исполнению должностных обязанностей устанавливается выплата в размере до 50 процентов от должностного оклада, либо единовременная выплата в виде премии за Наставничество. Положение о наставничестве утверждается локальным нормативным актом учреждения с учетом мнения представительного органа работников.

3.11. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками

4. ОСОБЕННОСТИ ПРИ РАБОТЕ СОВМЕСТИТЕЛЕЙ

Совместительство – выполнение работником **другой** регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

4.1. Работа по совместительству может выполняться работником, как по месту его основной работы, так и у других работодателей. Внутреннее совместительство – работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени у своего работодателя. Внутреннее совместительство возможно при наличии у работодателя свободных вакансий. Внешнее – работа за пределами рабочего времени у другого работодателя. Работа по совместительству требует заключения письменного трудового договора. К трудовым договорам с совместителями применяются все требования ТК РФ (гл.10,11). В трудовом договоре обязательно указывается, что работа ведется по совместительству.

4.2. Не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет, на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами.

4.3 Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать четырех часов в день. В дни, когда по

основному месту работы работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, он может работать по совместительству полный рабочий день (смену). В течение одного месяца (другого учетного периода) продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не должна превышать половины месячной нормы рабочего времени (нормы рабочего времени за другой учетный период), установленной для соответствующей категории работников.

4.4 Пределный объем тренерской нагрузки (преподавательской), который может выполняться в том же учреждении его руководителем, определяется работодателем, а других работников, ведущих ее помимо основной работы, – спортивной школой. Тренерская работа в том же образовательном учреждении для указанных работников совместительством не считается.

- Предоставление тренерской работы лицам, выполняющим ее помимо основной работы в спортивной школе (включая руководителей), а также иным работникам других учреждений, осуществляется с учетом мнения выборного профсоюзного органа и при условии, если тренеры, для которых спортивная школа является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме не менее чем на 1 должностной оклад.

4.5 Оплата труда для иных работников организации, работающих по совместительству, производится пропорционально отработанному времени, в соответствии с утверждённым Правительством РФ рабочим календарём на текущий календарный год.

- Работа в организации может быть связана со значительным объёмом исполнения должностных обязанностей в режиме рабочей командировки. Все лица, планирующие работу в организации по совместительству, должны осознавать меру ответственности, а так же согласовать по месту основной работы возможность частых рабочих командировок от лица организации.
- Работникам организации, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются одновременно с отпуском по основной работе. Если в организации работник не отработал шести месяцев, то отпуск предоставляется авансом. Если в организации продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска работника меньше, чем продолжительность отпуска по основному месту работы, то директор организации по просьбе работника предоставляет ему отпуск без сохранения заработной платы соответствующей продолжительности.

4.6. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем администрация организации в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за две недели до прекращения трудового договора.

5. АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ ШКОЛЫ

5.1. Аттестация работников спортивной школы проводится в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям на основе оценки их профессиональной деятельности, а для тренеров и старших тренеров в целях установления квалификационной категории.

5.2. Аттестация работников школы осуществляется в соответствии с требованиями, установленными федеральным органом исполнительной власти в области физической культуры и спорта.

5.3. Перечень работников спортивной школы, для которых прохождение аттестации в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям является обязательным и может быть расширен администрацией и закреплён локальным нормативным актом школы.

5.4. Аттестация работников в целях подтверждения соответствия занимаемым ими должностям может проводиться, как плановая, так и внеплановая.

5.5. Внеплановая аттестация проводится в следующих случаях:

- Наличие трёх неудовлетворительных оценок за качество и результативность работы в соответствии с результатами внешней экспертизы деятельности работника коллегиальным органом по определению результатов и качества деятельности работников спортивной школы;
- Наличие двух неснятых дисциплинарных взысканий;
- В случае необходимости предоставления заключения о возможности назначения на соответствующие должности работников лиц, не имеющих специальной подготовки или стажа работы, установленных требованиями к квалификации Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих и (или) профессиональными стандартами, но обладающих достаточным практическим опытом и компетентностью, выполняющих качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности.

5.6. Порядок аттестации работников спортивной школы в целях подтверждения соответствия работников занимаемой ими должности и присваивания им квалификационных категорий закрепляется локальным нормативным актом, утверждаемый директором школы при участии профсоюзного комитета. При этом основными принципами проведения аттестации являются коллегиальность, гласность, открытость, обеспечивающие объективное отношение к работникам, недопустимость дискриминации при проведении аттестации.

5.7. Аттестацию в целях подтверждения соответствия занимаемой должности не проходят следующие работники:

- работники, имеющие квалификационные категории;
- беременные женщины;
- женщины, находящиеся в отпуске по беременности и родам;
- лица, находящиеся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет.

- Отсутствующие на рабочем месте более четырёх месяцев подряд в связи с заболеванием.

5.8. Аттестация женщин, находящиеся в отпуске по беременности и родам и лиц, находящихся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет возможна не ранее чем через два года после их выхода из указанных отпусков.

5.9. Аттестацию в целях подтверждения соответствия работников занимаемым ими должностям проходят, в том числе, в случаях, когда замещение должностей осуществляется по совместительству, а также путем совмещения должностей наряду с работой в школе, определенной трудовым договором.

5.10. В случае отсутствия работника в день проведения аттестации на заседании аттестационной комиссии школы по уважительным причинам, его аттестация переносится на другую дату.

К уважительным причинам относятся:

- Командировка;
- Болезнь работника;
- Болезнь ребёнка,
- Административный арест;
- Неблагоприятные метеорологические условия;
- Невозможность своевременно вернуться из отпуска или командировки из –за погодных условий, болезни или форс-мажорных обстоятельств;
- Проведение дома аварийных ремонтных работ;
- Участие в судебном заседании в качестве истца или свидетеля;
- Авария;
- Поломка общественного транспорта;
- Привлечение к общественным или государственным обязанностям в соответствии с действующим российским законодательство.

5.11. В случае если коллегиальным органом принято решение о несоответствии работником занимаемой должности, то коллегиальный орган может рекомендовать директору спортивной школы:

- Прохождение работником курсов повышения квалификации с последующей переаттестацией;
- Перевод работника на иную должность (при наличии вакансии);
- Увольнение работника.

5.12. Окончательное решение принимается директором в соответствии с наличием внутренних резервов в школе, позиции работника, требований трудового законодательства РФ. Увольнение работника по данному критерию допускается только по согласованию с профсоюзным комитетом.

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

6.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений режим рабочего времени и времени отдыха работников

организации определяется настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка (Приложение №1), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, годовым календарным учебным графиком, графиками работы (*графиками сменности*), согласованными с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.2. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

6.3. Прямые исполнители муниципальной услуги, в том числе тренеры-преподаватели, старшие тренеры, непосредственно участвующие в организации спортивной подготовки осуществляют свою деятельность в соответствии с утвержденным расписанием тренировочных занятий, а так же в соответствии с утверждённым графиком соревновательной нагрузки.

6.4. Расписание тренировочных занятий составляется в соответствии с годовым планом-графиком, разрабатываемым для каждого этапа спортивной подготовки в соответствии с утверждёнными Федеральными стандартами спортивной подготовки (или иными нормативными и правовыми актами) нормативами максимального объёма тренировочной нагрузки для спортсменов и тренеров. С целью обеспечения работникам равной оплаты за труд равной ценности, выполнения Федеральных стандартов спортивной подготовки при разработке годового плана-графика в нём не учитываются государственные праздничные дни.

6.5. График соревновательной нагрузки составляется в соответствии с требованиями Федеральных стандартов спортивной подготовки, программой спортивной подготовки и должен соответствовать утвержденному директором организации Календарю спортивно-массовых мероприятий на текущий год.

6.6. Принимая в учёт специфику спортивной деятельности, зависимость Календаря спортивно-массовой работы школы от Единого календарного плана межрегиональных, всероссийских и международных спортивных мероприятий (Минспорт России), календарных планов, утвержденных органами исполнительной власти в области физической культуры и спорта субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, спортивными федерациями и общественными организациями (в т.ч. международными) стороны пришли к соглашению, что график соревновательной нагрузки может реализовываться в государственные праздничные дни и является обязательными для исполнения прямыми исполнителями муниципальной услуги, в том числе тренерами, старшими тренерами, непосредственно участвующих в организации тренировочного процесса и (или) спортивной подготовки (за исключением беременных женщин и матерей, имеющих детей в возрасте до 12 лет).

6.7. График работы прямых исполнителей муниципальной услуги, в том числе тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, тренеров, старших тренеров, непосредственно участвующих в

организации тренировочного процесса и (или) спортивной подготовки складывается из расписания тренировочных занятий (из расчёта академических часов) и графика соревновательной нагрузки, из расчёта отработанных часов на каждом из соревнований, индивидуальной работы с занимающимися, научной, творческой и исследовательской работы, а также другой работы; предусмотренной трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методической, организационной, диагностической, работой по ведению мониторинга, работой, предусмотренной планами физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

6.8. Продолжительность рабочего времени прямых исполнителей муниципальной услуги, в том числе педагогических работников, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, тренеров, старших тренеров, хореографов подразделяется на нормируемую часть (18 часов) и ненормируемую часть.

6.9. Нормируемая часть работы работников, являющихся прямыми исполнителями муниципальной услуги, в том числе тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, тренеров, старшие тренеры, хореографов непосредственно участвующих в организации тренировочного процесса и (или) спортивной подготовки складывается из расписания тренировочных занятий (45 минут) непосредственная работа с занимающимися, а также дополнительные 15 минут, включённые в ненормированную часть рабочего времени работника и направленную на приём и передачу детей их родителями (законным представителям), а так же на консультационную работу, соревновательную деятельность и индивидуальную работу с занимающимися.

6.10. Ненормируемая часть рабочего времени, вытекает из должностных обязанностей работников, являющихся прямыми исполнителями муниципальной услуги, в том числе тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, тренеров, старшие тренеры, хореографов предусмотренных уставом спортивной школы, правилами внутреннего трудового распорядка школы тарифно-квалификационными, характеристиками..

6.11. Работа тренеров-преподавателей, старших тренеров, хореографа в спортивной школе сверх установленной нормы часов работы за ставку заработной платы совместительством не считается и не требует заключения (оформление) трудового договора. Предельный объём учебно-тренировочной нагрузки не предусмотрен.

6.12. В организации тренерская (учебная) нагрузка на новый тренировочный (учебный) год устанавливается руководителем организации.

Руководитель должен ознакомить работников под роспись с предполагаемой тренировочной (учебной) нагрузкой на новый тренировочный год в письменном виде за две недели до начала нового тренировочного (учебного) года.

6.13. Тренерская нагрузка на новый тренировочный (учебный) год работникам, ведущим тренерскую работу помимо основной работы

(руководителям организаций, их заместителям, другим руководящим работникам) устанавливается работодателем при условии, если работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены работой по своей специальности в объеме, не менее чем на ставку заработной платы.

6.14. Изменение условий трудового договора, за исключением изменения трудовой функции работника организации, осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (уменьшения количества часов по программам, сокращения количества групп, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

6.15. Привлечение работников в каникулярный период, не совпадающий с их ежегодным оплачиваемым отпуском, к работе в оздоровительные лагеря и другие оздоровительные образовательные учреждения, находящиеся в другой местности, а также в качестве руководителей длительных (без возвращения в тот же день) походов, экспедиций, экскурсий, путешествий в другую местность может иметь место только с согласия работников. Режим рабочего времени указанных работников устанавливается с учетом выполняемой работы.

6.16. Продолжительность рабочей недели устанавливается для работников правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами.

6.17. Составление расписания тренировочных (учебных) занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера. При составлении расписаний занятий при наличии возможности предусматривается один свободный день в неделю для методической работы.

Рабочее тренера– преподавателя в период занятий определяется расписанием занятий и выполнением всего круга обязанностей, которые возлагаются на работника в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами, должностными инструкциями.

6.18. Периоды каникул, не совпадающие с ежегодными оплачиваемыми отпусками работников, а также периоды отмены тренировочных(учебных) занятий, являются для них рабочим временем. График работы в период каникул утверждается приказом руководителя организации по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

6.19. С 1 июня по 31 августа спортивная школа по приказу директора переходит на летний режим работы. По окончании учебно-тренировочного года в общеобразовательной школе (летний период) количественный состав группы может составлять 50% от имеющегося в соответствии с тарификацией. Если количественный состав группы меньше 50%, то на основании заявления тренера-преподавателя возможно объединение нескольких тренировочных групп, для продолжения занятий в летний период. Объединение нескольких тренировочных групп осуществляется на основании приказа по Учреждению. Не выработанное в связи с этим, в соответствии с тарификацией, время, тренер (тренер-преподаватель) по согласию сторон (работник и администрация школы) вырабатывает в методическом отделе Учреждения. При не достижении

согласия сторон (работник и администрация Учреждения) тренеру (тренеру-преподавателю) начисляется заработная плата за фактически отработанное время.

6.20. На летний период составляется отдельное расписание. Во время летних каникул тренировочный процесс продолжается в форме учебно-тренировочных занятий, тренировочных сборов, спортивно-оздоровительных лагерей, туристических походов, а так же по индивидуальным планом занимающихся (спортсменов).

6.21. Учреждение осуществляет свою уставную деятельность на всей территории города Новочеркасска. Спортивная подготовка может осуществляться, как на базе общеобразовательных учреждений, учреждений дополнительного образования детей, дошкольных образовательных учреждений, так и на базе иных организаций и учреждений на протяжении учебного года с использованием имеющихся спортивных сооружений.

6.22. Если Федеральным стандартом спортивной подготовки предусмотрен максимальный объем тренировочной нагрузки и не содержится прямого запрета на его снижение, то годовой объем тренировочной работы, предусмотренный Федеральным стандартом спортивной подготовки, начиная с тренировочного этапа подготовки, может быть сокращен, но не более чем на 25% в связи с производственной необходимостью.

6.23. Привлечение работодателем работников к работе в сверхурочное время допускается только с письменного согласия работника и компенсируется в соответствии с трудовым законодательством.

Работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам в соответствии со статьей 99 ТК РФ только с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации.

К работе в сверхурочное время не допускаются беременные женщины, работников в возрасте до восемнадцати лет, другие категории работников в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

6.24. Работодатель обязан согласовывать с выборным органом первичной профсоюзной организации перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

6.25. Работа в выходные и праздничные дни запрещается. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

Без согласия работников допускается привлечение их к работе в случаях, определенных частью третьей статьи 113 ТК РФ.

В других случаях привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

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

6.26. Привлечение работников организации к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, трудовым договором, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного

согласия работника, с дополнительной оплатой и с соблюдением статей 60, 97 и 99 ТК РФ.

6.27. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, время и продолжительность которого определяется правилами внутреннего трудового распорядка организации.

6.28. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы в организации, за второй и последующий годы работы – в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. По соглашению сторон оплачиваемый отпуск может быть предоставлен работникам и до истечения шести месяцев (статья 122 ТК РФ).

6.29. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года.

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

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

6.30. В соответствии с законодательством работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска:

- за работу с вредными условиями труда 3 дней (глава 19 ст. 116 ТК);
- за ненормированный рабочий день 3 дней (глава 19 ст. 116 ТК);

Работникам, которым по условиям трудового договора установлен ненормированный рабочий день, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день. Перечень должностей этих работников и продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска за ненормированный рабочий день определяется в соответствии со статьей 119 ТК РФ по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

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

6.32. Ежегодный оплачиваемый отпуск продлевается в случае временной нетрудоспособности работника, наступившей во время отпуска.

Ежегодный оплачиваемый отпуск по соглашению между работником и работодателем переносится на другой срок при несвоевременной оплате времени отпуска либо при предупреждении работника о начале отпуска позднее, чем за две недели.

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени. Работнику, проработавшему 11 месяцев, выплачивается компенсация за полный рабочий год.

Денежная компенсация за неиспользованный отпуск при увольнении работника исчисляется исходя из количества неиспользованных дней отпуска с учетом рабочего года работника.

При исчислении стажа работы при выплате денежной компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении необходимо учесть, что:

- все дни отпусков, предоставляемых по просьбе работника без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность превышает 14 календарных дней в течение рабочего года, должны исключаться из подсчета стажа, дающего право на выплату компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении (статья 121 ТК РФ);

- излишки, составляющие менее половины месяца, исключаются из подсчета, а излишки, составляющие не менее половины месяца, округляются до полного месяца (п. 35 Правил об очередных и дополнительных отпусках, утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169).

6.33. Исчисление среднего заработка для оплаты ежегодного отпуска производится в соответствии со статьей 139 ТК РФ.

6.34. Отпуска без сохранения заработной платы предоставляются работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам продолжительностью, определяемой по соглашению между работником и работодателем.

6.35. Работодатель обязуется предоставить отпуск без сохранения заработной платы, на основании письменного заявления работника в сроки, указанные работником, в следующих случаях:

- воспитывающим 2-х или более детей в возрасте до 14 лет – 14 календарных дней;

- в связи с переездом на новое место жительства – 7 календарных дня;

- для проводов детей на военную службу – 5 календарных дня;

- тяжелого заболевания близкого родственника – 14 календарных дня;

- 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, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году;

- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году.

6.36. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

6.36.1. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, соглашений, локальных нормативных актов, настоящего коллективного договора по вопросам рабочего времени и времени отдыха работников.

6.36.2. Предоставлять работодателю мотивированное мнение, согласование, при принятии локальных нормативных актов, регулирующих вопросы рабочего времени и времени отдыха работников, с соблюдением сроков и порядка, установленных статьей 372 ТК РФ.

6.36.3. Вносить работодателю представления об устранении выявленных нарушений.

7. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц не реже чем каждые полмесяца в денежной форме.

Днями выплаты заработной платы являются:

7 и 22 число текущего месяца.

При выплате заработной платы работнику вручается расчетный листок, с указанием:

- составных частей заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- размеров иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- размеров и оснований произведенных удержаний;
- общей денежной суммы, подлежащей выплате.

7.2. Заработная плата исчисляется в соответствии с трудовым законодательством и включает в себя ставки заработной платы, оклады (должностные оклады); доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу во вредных и тяжелых условиях труда; за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных); иные выплаты компенсационного характера за работу, не входящую в должностные обязанности; выплаты стимулирующего характера (Приложения №3 и №4). Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда не может быть ниже минимального размера оплаты труда, согласно ст. 133ч.3 ТК РФ.

7.3. Доплата до минимального размера оплаты труда начисляется работнику по основному месту работы и работы, осуществляемой по совместительству. При установлении доплаты до минимального размера оплаты труда работникам учреждения в состав заработной платы не включают доплаты за совмещение должностей, расширение зон обслуживания, увеличение объема работ, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника, определенные как дополнительная работа, не предусмотренная трудовым договором.

7.4. В соответствии с федеральным законодательством, нормативными правовыми актами федеральных органов исполнительной власти определены особенности организации спортивной, тренировочной и методической деятельности в спортивных школах, в том числе затрагивающие вопросы трудового права, в частности нормативы максимальной тренировочной нагрузки по каждому из видов программ и по каждому из этапов подготовки. Норматив максимальной тренировочной нагрузки определяет режим и объем работы для прямых исполнителей муниципальной услуги, в том числе тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, тренеров, старших тренеров, непосредственно участвующих в организации спортивной

подготовки на каждом из этапов подготовки по каждой из реализуемых программ.

7.5. Тарифицирование специалистов, участвующих в реализации программ спортивной подготовки с несколькими группами занимающихся, в том числе и одновременно, может осуществляться с применением разных методов по каждой группе занимающихся. При этом не допускается применение нескольких методов одновременно к тарифицированию работы специалистов с одной и той же группой занимающихся, закрепленных за специалистом приказом руководителя.

При расчете тренировочных часов на проведение занятий, начиная с групп начальной подготовки, следует предусматривать дополнительное количество часов (в пределах общей нормы часов, предусмотренных на реализацию соответствующей программы) для привлечения кроме основного тренера-преподавателя (тренера) и тренера-преподавателя (тренера) по общей физической подготовке, хореографа и (или) других необходимых специалистов в соответствии с утвержденной программой спортивной подготовки. Обоснованием для привлечения нескольких специалистов для одновременной работы с группой спортсменов служат утвержденные федеральные стандарты спортивной подготовки. Для проведения занятий на этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства кроме основного тренера-преподавателя (тренера) по виду спорта (спортивной дисциплине) допускается привлечение дополнительно второго тренера-преподавателя (иного специалиста, при условии их одновременной работы с лицами, проходящими спортивную подготовку).

7.6. Предельную штатную численность тренерского состава рекомендуется определять на основании сводного плана комплектования организации, осуществляющей спортивную подготовку, утверждаемого учредителем и сформированного на основе планов комплектования по каждому виду спорта отдельно.

7.7. Оплата труда работников в ночное время (с 22 часов до 6 часов) производится в повышенном размере, но не ниже 35 процентов часовой тарифной ставки (части оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час работы в ночное время.

7.8. Предельная доля оплаты труда работников административно-управленческого персонала в фонде оплаты труда учреждения не может быть более 40 процентов (кроме учреждений, в которых доля работников административно-управленческого персонала составляет более 35 процентов от общей численности).

7.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней или выплаты заработной платы не в полном объеме, работник имеет право приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы, известив об этом работодателя в письменной форме. При этом он не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию.

7.10. Работодатель обязан возместить работнику, вынужденно приостановившему работу в связи с задержкой выплаты заработной платы на

срок более 15 дней, не полученный им заработок за весь период задержки, а также средний заработок за период приостановления им исполнения трудовых обязанностей.

7.11. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, ему причитается денежная компенсация в размере не ниже одной сто пятидесятой процента от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты заработной платы по день фактического расчета включительно.

7.12. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при изменении (увеличении) продолжительности стажа работы в бюджетной организации (выслуга лет);

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения почетного звания уполномоченным органом;

- при присуждении ученой степени доктора или кандидата наук – со дня принятия Министерством образования и науки Российской Федерации решения о выдаче диплома;

- по причинам, связанным с изменением организационных условий труда в соответствии со ст. 74 Трудового кодекса Российской Федерации .указать другие случаи.

- при окончании срока действия квалификационной категории;

- при изменении организационных или технологических условий труда (уменьшение количества часов по планам, сокращение количества занимающихся, групп).

7.13. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, производится по результатам специальной оценки условий труда в повышенном размере по сравнению с тарифными ставками (окладами), установленными для различных видов работ с нормальными условиями труда. В приложении №3 к настоящему коллективному договору устанавливаются конкретные дифференцированные размеры повышения оплаты труда в зависимости от условий труда, при этом минимальный размер повышения оплаты труда работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии со статьей 147 ТК РФ не может быть менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

До проведения в установленном порядке специальной оценки условий труда работнику, выполняющему работу, включенную в Перечень работ с неблагоприятными условиями труда, утвержденный приказом Гособразования СССР от 20.08.1990 № 579, на которых устанавливается доплата до 12% к ставкам заработной платы, работодатель осуществляет оплату труда в повышенном размере.

7.14. Премирование производится:

- Руководителя учреждения – по решению начальника отраслевого

управления по согласованию с курирующим заместителем главы Администрации города в соответствии с положением, утвержденным распорядительным актом начальника отраслевого управления;

- заместителей руководителя и главного бухгалтера - по решению руководителя учреждения по согласованию с начальником отраслевого управления в соответствии с положением, утвержденным распорядительным актом начальника отраслевого управления.

7.15. Система показателей и условия премирования работников разрабатывается учреждением самостоятельно и оформляется локальным нормативным актом, утверждаемым руководителем учреждения с учетом мнения представительного органа работников. Премирование работников осуществляется по решению руководителя учреждения в соответствии с локальным актом учреждения (Приложение №4).

7.16. При определении показателей и условий премирования следует учитывать:

- успешное и добросовестное исполнение работником своих должностных обязанностей в учетном периоде;
- инициативу, творчество и применение в работе современных форм и методов организации труда;
- качественную подготовку и проведение мероприятий, связанных с уставной деятельностью учреждения;
- участие в течение учетного периода в выполнении особо важных работ и мероприятий.
- конкретные профессиональные успехи или достижения в работе конкретного работника;
- к знаменательным событиям, государственным праздникам, профессиональным праздникам, годовщинам отрасли или организации.
- к юбилейным датам сотрудников, начиная с 25 лет каждые 5 лет при стаже работы в учреждении не менее 3 лет.
- организация мероприятий на городском и областном уровне
- разработка и внедрение мероприятий, направленных на охрану труда, экономию электроэнергии, а также улучшений условий труда, техники безопасности и пожарной безопасности;
- участие в уборке прилегающей территории, озеленение участков, ремонтные работы спортивного оборудования, участие в косметическом ремонте помещений, помощь в устранении последствий аварийных ситуаций.

Конкретный размер премии может определяться как в процентах к должностному окладу (ставке заработной платы) работника, так и в абсолютном размере.

7.17. Работникам осуществляются премиальные выплаты по итогам работы, на выплату которых предусматриваются средства в размере 5 процентов от планового фонда оплаты труда, из них до 1,5 процента – на премирование руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера. Учреждения вправе увеличивать премиальный фонд сверх предельного размера за счет средств экономии по фонду оплаты труда или в пределах общей суммы субсидии на финансовое обеспечение муниципального задания.

Доплаты за выполнения работ, не входящих в прямые должностные обязанности выплачиваются из средств, предусмотренных в размере 5 процентов от тарифного фонда оплаты труда.

Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам, что фиксируется в локальных нормативных актах (положениях) организации.

Фонд экономии заработной платы может направляться на установление:

- персонального повышающего коэффициента;
- премиальных выплат по результатам работы;
- выплат, предусмотренных в качестве стимулирующих при заключении трудовых договоров по эффективной форме (эффективных контрактов);
- доплаты за выполнения работ, не входящих в прямые должностные обязанности;
- материальную помощь работникам спортивной школы;
- иные выплаты.

Выплаты из фонда экономии заработной платы не могут заменять выплаты, имеющие обязательный характер, а могут быть направлены на улучшение условий труда, повышение его эффективности и качества как дополнительная мера стимулирования.

7.18. В период отмены учебно-тренировочных занятий (образовательного процесса) для обучающихся, по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям непреодолимой силы, являющихся рабочим временем работников организации, за работниками сохраняется заработная плата в установленном порядке.

7.19. Утверждение в установленном порядке структуры и штатного расписания учреждения находится в компетенции руководителя учреждения. Количество ставок:

- тренера-преподавателя определяется в соответствии с учебно-тренировочным (учебным), планом комплектования учреждения;
- старшего тренера-преподавателя определяется на каждое отделение по виду спорта, если под его руководством работают не менее 2-х тренеров, тренеров-преподавателей с полной нагрузкой;
- инструкторов - методистов не менее 1 на каждое отделение по виду спорта, в котором не менее 6 групп спортсменов;
- старшего инструктора-методиста при наличии под его руководством не менее 2-х инструкторов-методистов.
- уборщика служебных помещений при 40 часовой рабочей неделе с 2 выходными определяется из расчета: 550 кв.м. на ставку плюс отработанные часы при двухсменном графике тренировочных занятий без выходных.

7.20. Выплата и размер персонального повышающего коэффициента – ППК сотрудникам учреждения, устанавливается (снимается) на определенный период времени (до года), на основании критериев эффективности деятельности работника по приказу руководителя учреждения.

8. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ И ЛЬГОТЫ

Стороны пришли к соглашению о том, что:

8.1. Гарантии и компенсации работникам предоставляются в следующих

случаях:

- при заключении трудового договора (гл. 10, 11 ТК РФ);
- при переводе на другую работу (гл. 12 ТК РФ);
- при расторжении трудового договора (гл. 13 ТК РФ);
- по вопросам оплаты труда (гл. 20-22 ТК РФ);
- при направлении в служебные командировки (гл. 24 ТК РФ);
- при совмещении работы с обучением (гл. 26 ТК РФ);
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска (гл. 19 ТК РФ);
- в связи с задержкой выдачи трудовой книжки при увольнении (ст. 84.1 ТК РФ);
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

8.2. Работодатель обязуется:

- Обеспечивать право работников на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

- Своевременно и полностью перечислять за работников страховые взносы в Пенсионный фонд РФ, Фонд социального страхования РФ, Фонд медицинского страхования РФ.
- Сохранять тренерам по истечении срока действия квалификационной категории в течение одного года уровень оплаты труда с учетом ранее имевшейся квалификационной категории по заявлению работника:
 - при выходе на работу после нахождения в отпуске по беременности и родам, по уходу за ребенком;
 - в случае истечения срока действия квалификационной категории, установленной работникам школы, которым до назначения пенсии по старости осталось меньше одного года.
- Ходатайствовать перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).
- Оказывать материальную помощь работникам учреждения. Порядок и условия предоставления материальной помощи определяется соответствующим Положением (Приложение № 3 об оплате труда работников учреждения).

9. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Для реализации права работников на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний, заключается соглашение по охране труда (приложение к коллективному договору №4).

9.1. Работодатель обязуется:

9.1.1. Обеспечивать безопасные и здоровые условия труда.

9.1.2. Осуществлять финансирование (выделять средства) на проведение мероприятий по улучшению условий и охраны труда, в том числе на обучение

работников безопасным приемам работ, проведение специальной оценки условий труда из всех источников финансирования в размере не менее 0,2% от суммы затрат на муниципальные услуги (ст. 226 ТК РФ).

9.1.3. Использовать возможность возврата части страховых взносов (до 20%) на предупредительные меры по улучшению условий и охраны труда, предупреждению производственного травматизма в соответствии с приказом Министерства труда и социальной защиты РФ от 10 декабря 2012 г. № 580н.

9.1.4. Проводить обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников учреждения не реже 1 раза в три года.

9.1.5. В целях профилактики ВИЧ/СПИДа среди работников учреждения и сокращения негативных последствий распространения эпидемии для социального и экономического развития при проведении инструктажа по охране труда на рабочем месте проводить обучение и проверку знаний с использованием компьютерного информационного Модуля «Оценка уровня знаний и поведенческого риска в отношении инфицирования ВИЧ

9.1.6. Обеспечивать проверку знаний работников организации по охране труда к началу каждого тренировочного года.

9.1.7. Обеспечить наличие правил, инструкций, журналов инструктажа и других обязательных материалов на рабочих местах.

9.1.8. Разработать и утвердить инструкции по охране труда по видам работ и профессиям в соответствии со штатным расписанием и согласовать их с выборным органом первичной профсоюзной организацией.

9.1.9. Обеспечивать проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке, условий труда на рабочих местах.

9.1.10. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, содержащими государственные нормативные требования охраны труда.

9.1.11. Обеспечивать работников сертифицированной спецодеждой и другими средствами индивидуальной защиты (СИЗ).

9.1.12. Обеспечивать прохождение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

9.1.13. Обеспечивать установленный санитарными нормами тепловой режим в помещениях.

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

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

9.1.16. Создать на паритетной основе, совместно с выборным органом первичной профсоюзной организации, комиссию по охране труда для осуществления контроля за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

9.1.17. Оказывать содействие техническим (главным техническим) инспекторам труда Профсоюза, членам комиссий по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля

за состоянием охраны труда в организации.

9.2. Работодатель гарантирует наличие оборудованного помещения для отдыха и приема пищи работников организации.

9.3. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения нормативных требований по охране труда, ему предоставляется другая работа на время устранения такой опасности, либо производится оплата возникшего по этой причине простоя в размере среднего заработка.

9.4. Работники обязуются:

9.4.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

9.4.2. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, проверку знаний требований охраны труда.

9.4.3. Проходить обязательные предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры в соответствии с медицинскими рекомендациями.

9.4.4. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.4.5. Незамедлительно извещать руководителя, заместителя руководителя либо руководителя структурного подразделения организации о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья во время работы.

9.5. Работник имеет право отказаться от выполнения работы в случае возникновения на рабочем месте ситуации, угрожающей жизни и здоровью работника, а также при не обеспечении необходимыми средствами индивидуальной и коллективной защиты до устранения выявленных нарушений..

10. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

10.1. Работодатель обеспечивает по письменному заявлению ежемесячное бесплатное перечисление на счет профсоюзной организации членских профсоюзных взносов из заработной платы работников, являющихся членами Профсоюза, одновременно с выдачей заработной платы.

10.2. В случае если работник, не состоящий в Профсоюзе, уполномочил выборный орган первичной профсоюзной организации представлять его законные интересы во взаимоотношениях с работодателем (статьи 30 и 31 ТК РФ), руководитель обеспечивает по письменному заявлению работника ежемесячное перечисление на счет первичной профсоюзной организации денежных средств из заработной платы работника в размере 1% (часть 6 статьи 377 ТК РФ).

10.3. В целях создания условий для успешной деятельности первичной профсоюзной организации и ее выборного органа в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», иными федеральными законами, настоящим коллективным договором работодатель обязуется:

10.3.1. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих

права работников организации, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором;

10.3.2. Соблюдать права Профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ);

10.3.3. Не препятствовать представителям Профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены Профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»);

10.3.4. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте;

10.3.5. Предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации в бесплатное пользование необходимые для его деятельности оборудование, транспортные средства, средства связи и оргтехники;

10.3.6. Осуществлять техническое обслуживание оргтехники и компьютеров, множительной техники, необходимой для деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации, а также осуществлять хозяйственное содержание, ремонт, отопление, освещение, уборку и охрану помещения, выделенного выборному органу первичной профсоюзной организации;

10.3.7. Предоставлять в бесплатное пользование профсоюзной организации здания, помещения, базы отдыха, спортивные и оздоровительные сооружения для организации отдыха, культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы с обеспечением оплаты их хозяйственного содержания, ремонта, отопления, освещения, уборки и охраны (статья 377 ТК);

10.3.8. Не допускать ограничения гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждения, увольнения или иных форм воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в Профсоюзе и (или) профсоюзной деятельностью.

10.3.9. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

10.4. Взаимодействие работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации осуществляется посредством:

- учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном статьями 372 и 373 ТК РФ;

- согласования (письменного), при принятии решений руководителем организации по вопросам, предусмотренным пунктом 7.5. настоящего коллективного договора, с выборным органом первичной профсоюзной организации после проведения совместных консультаций.

10.5. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- установление системы оплаты труда работников, включая порядок стимулирования труда в организации (статья 144 ТК РФ);
 - принятие правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 ТК РФ);
 - составление графиков сменности (статья 103 ТК РФ);
 - установление сроков выплаты заработной платы работникам (статья 136 ТК РФ);
 - привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
 - привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни (статья 113 ТК РФ);
 - установление очередности предоставления отпусков (статья 123 ТК РФ);
 - принятие решений о режиме работы в каникулярный период и период отмены образовательного процесса по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям (статья 100 ТК РФ);
 - принятие решения о временном введении режима неполного рабочего времени при угрозе массовых увольнений и его отмены (статья 180 ТК РФ);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 ТК РФ);
 - определение форм подготовки работников и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей (статья 196 ТК РФ);
 - определение сроков проведения специальной оценки условий труда (статья 22 ТК РФ);
 - формирование аттестационной комиссии в организации (статья 82 ТК РФ);
 - формирование комиссии по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
 - принятие локальных нормативных актов организации, в том числе закрепляющих нормы профессиональной этики педагогических работников;
 - изменение условий труда (статья 74 ТК РФ).
- 10.6. С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами Профсоюза, по следующим основаниям:
- сокращение численности или штата работников организации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (статьи 81, 82, 373 ТК РФ);
 - повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей спортивную деятельность (пункт 1 статьи 336 ТК РФ);
 - совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы

(пункт 8 части 1 статьи 81 ТК РФ);

- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью занимающегося, воспитанника (пункт 2 статьи 336 ТК РФ).

10.7. По согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации производится:

- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (статья 101 ТК РФ);
- представление к присвоению почетных званий (статья 191 ТК РФ);
- представление к награждению отраслевыми наградами и иными наградами (статья 191 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (статья 147 ТК РФ);
- установление размеров повышения заработной платы в ночное время (статья 154 ТК РФ);

10.8. С предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации производится:

- применение дисциплинарного взыскания в виде замечания или выговора в отношении работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации (статьи 192, 193 ТК РФ);
- временный перевод работников, являющихся членами выборного органа первичной профсоюзной организации, на другую работу в случаях, предусмотренных частью 3 статьи 72.2. ТК РФ;
- увольнение по инициативе работодателя члена выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующего в разрешении

коллективного трудового спора (часть 2 статьи 405 ТК РФ).

10.9. С предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа производится увольнение председателя (заместителя председателя) выборного органа первичной профсоюзной организации в период осуществления своих полномочий по следующим основаниям (статьи 374, 376 ТК РФ):

- сокращение численности или штата работников организации (пункт 2 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (пункт 3 части 1 статьи 81 ТК РФ);
- неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (пункт 5 части 1 статьи 81 ТК РФ).

10.10. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации освобождаются от работы для участия в профсоюзной учебе, для участия в съездах, конференциях, созываемых профсоюзом, в качестве делегатов, а также в работе пленумов, президиумов с сохранением среднего заработка (части 3 статьи 374 ТК РФ).

10.11. На время осуществления полномочий работником организации, избранным на выборную должность в выборный орган первичной профсоюзной

организации с освобождением от основной работы, на его место принимается работник по договору, заключенному на определенный срок, для замены временно отсутствующего работника, за которым сохраняется место работы.

10.12. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть 3 статьи 39 ТК РФ).

10.13. Члены выборного органа первичной профсоюзной организации включаются в состав комиссий организации по аттестации работников, специальной оценке рабочих мест, охране труда, социальному страхованию.

11. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ВЫБОРНОГО ОРГАНА ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется:

11.1. Представлять и защищать права и интересы членов Профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации и Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, не являющихся членами Профсоюза, в случае, если они уполномочили выборный орган первичной профсоюзной организации представлять их интересы и перечисляют ежемесячно денежные средства из заработной платы на счет первичной профсоюзной организации.

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

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

11.4. Осуществлять контроль за охраной труда в образовательной организации.

11.5. Представлять и защищать трудовые права членов Профсоюза в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

11.7. Осуществлять контроль за соблюдением порядка аттестации работников организации, проводимой в целях подтверждения соответствия занимаемой должности.

11.8. Принимать участие в аттестации работников организации на соответствие занимаемой должности, делегируя представителя в состав аттестационной комиссии организации.

11.9. Осуществлять проверку правильности удержания и перечисления на

счет первичной профсоюзной организации членских профсоюзных взносов.

11.10. Информировать членов Профсоюза о своей работе, о деятельности выборных профсоюзных органов.

11.11. Организовывать физкультурно-оздоровительную и культурно-массовую работу для членов Профсоюза и других работников организации.

11.12. Содействовать оздоровлению детей работников организации.

11.13. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников организации.

11.14. ежегодно предоставлять отчет о расходовании средств, поступивших в текущем году, профсоюзной организацией для членов профсоюза.

12. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились:

12.1. Совместно разрабатывать ежегодный план мероприятий по реализации настоящего коллективного договора на текущий год и ежегодно отчитываться на общем собрании работников о его выполнении.

12.2. Работодатель в течение 7 календарных дней со дня подписания коллективного договора направляет его в орган по труду (уполномоченный орган) для уведомительной регистрации.

12.3. Разъяснять условия коллективного договора работникам организации.

12.4. Представлять сторонам необходимую информацию в целях обеспечения надлежащего контроля за выполнением условий коллективного договора в течение 7 календарных дней со дня получения соответствующего запроса (либо на условиях, определенных сторонами).

От работодателя:

Директора МБУ ДО СШ №2

И.А.Репина
М.П.
«30» ноября 2023г.



От работников:

Председатель
первичной профсоюзной
организации
Дегтерева С.А.
М.П.
«30» ноября 2023 г.



Министерство труда и социального
развития Ростовской области
Елисеевой Е.В.

От Репиной Ирины Анатольевны
(Ф.И.О. работодателя, представителя заявителя (полностью))
ИНН организации 6150927892
Адрес 346410, Ростовская область, г.
Новочеркасск, ул. Атаманская, 39
Телефон 8 (8635) 24-92-14
Адрес эл. почты sportshkola2@mail.ru
(ИНН учреждения, организации, адрес, телефон, адрес эл. почты)

Заявление
о проведении уведомительной регистрации коллективного договора, соглашения,
изменений к ним

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования

(указать полное наименование организации)
спортивная школа № 2

направляет коллективный договор, соглашение (изменения и (или) дополнения к коллективному договору (нужное подчеркнуть), заключенный (заключенное) между работодателем и работниками в лице их полномочных представителей на срок с 2023 по 2026г.г.,
(указать срок действия)

на уведомительную регистрацию в соответствии со ст. 50 Трудового кодекса Российской Федерации, ст. 1 Областного Закона Ростовской области от 24.12.2012 № 1013-ЗС «О некоторых вопросах регулирования социального партнёрства в сфере труда на территории Ростовской области».

Представляю следующие сведения об организации:

- форма собственности Муниципальная собственность
- вид экономической деятельности Образование дополнительное детей и взрослых
- Ф.И.О. и контактные телефоны руководителя, Репина Ирина Анатольевна
8 (8635) 24-92-14
- Ф.И.О. и контактные телефоны председателя первичной профсоюзной организации (представителя работников) Дегтярева Светлана Анатольевна, 8 (8635) 24-92-14
- численность работников организации 68
- численность работников первичной профсоюзной организации 51

К настоящему заявлению прилагаю:

- Коллективный договор, изменения и (или) дополнения к коллективному договору с приложениями (нужное подчеркнуть), в количестве листов.
- Приказ о назначении директора (2 л.),
- Протокол учредительного собрания первичной профсоюзной организации СШ № 2 (2 л.)
в количестве 4 листов.



Директор
(подпись)
Дата 30 ноября 2023г.
М.П.

(подпись работодателя
или его представителя)

И.А. Репина
(расшифровка подписи)

ПРОТОКОЛ № 1

Учредительного собрания первичной профсоюзной организации
муниципального бюджетного учреждения спортивная школа
олимпийского резерва № 2 (МБУ СШОР № 2)
(наименование)

от 09 января 2020 г.

Присутствовали:

Скрипникова А.Г., Дуварова Т.В., Павлова Е.Б., Батарейсков В.Е., Юрьев В.Ю., Кармазина Е.В., Ходжумян К.В., Шевченко В.Е., Буденский С.Б., Урусов А.В., Тарасенко А.Н., Дегтерёва С.А., Рыбкина И.П., Зленко Е.Е., Репина И.А., Остапенко Н.С., Тур Э.А., Токарева А.Ю., Дроздова М.И., Хайтмазова М.Д., Семянова Т.Л., Фёдорова К.Э., Годунова Т.В., Бочков Р.И., Лисовенко Т.И., Квицинская И.В. (26 чел)

ПОВЕСТКА ДНЯ:

1. О создании первичной профсоюзной организации и принятие в её члены.
2. О проекте Положения о первичной профсоюзной организации.
3. Выборы профсоюзного комитета, председателя и ревизионной комиссии.
4. О регистрации первичной профсоюзной организации.
5. О профобслуживании в городском объединении членов профсоюза.

Слушали: предложение о выборе председательствующего.

Постановили: избрать Зленко Елену Евгеньевну

(фамилия, имя, отчество)

председателем собрания единогласно.

1. Слушали: Тур Эльвиру Александровну

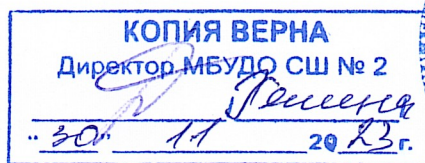
(фамилия, имя, отчество)

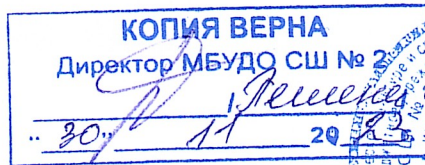
о необходимости создания первичной профсоюзной организации
МБУ СШОР № 2

Постановили:

1) Создать первичную профсоюзную организацию МБУ СШОР № 2

2) Принять в члены первичной профсоюзной организации МБУ СШОР № 2, присутствующих на собрании согласно поданным заявлениям (список прилагается).





2.Слушали: Павлову Екатерину Борисовну о проекте Положения о первичной профсоюзной организации

Выступили: Буденский Сергей Борисович с замечаниями и предложениями по проекту Положения.

Постановили:

1).Принять Положение о первичной профсоюзной организации МБУ СШОР №2, с учетом сделанных замечаний и предложений;

Результаты голосования: 26 «за», 0 «воздержавшиеся», 0 «против»;

3.Слушали Федорову Ксению Эдуардовну о выборах профсоюзного комитета, председателя и ревизионной комиссии.

Выступали: Батарейсков Валерий Евгеньевич, Токарева Алла Юрьевна.

Постановили:

1) Избрать профком в составе : Дроздова Марина Ивановна, Дегтярева Светлана Анатольевна, Павлова Екатерина Борисовна, Квицинская Ирина Вениаминовна, Хайтмазова Марина Дмитриевна.

Результаты голосования: 26 «за», 0 «воздержавшиеся», 0 «против»

2) Избрать председателем первичной организации Дегтяреву Светлану Анатольевну.

Результаты голосования: 26 «за», 0 «воздержавшиеся», 0 «против»;

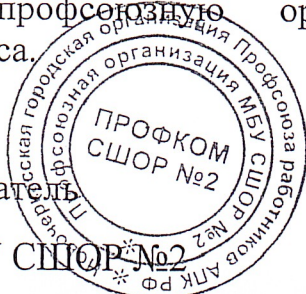
3) Избрать ревизионную комиссию в составе:

Репину Ирину Анатольевну, Рыбкину Ирину Петровну, Ходжумяна Карена Володяевича.

Результаты голосования: 26 «за», 0 «воздержавшиеся», 0 «против»;

4.Слушали Зленко Елену Евгеньевну о профобслуживании в городском объединении членов профсоюза.

Постановили: встать на профобслуживание в Новочеркасскую городскую профсоюзную организацию работников агропромышленного комплекса.



Председатель

ПК МБУ СШОР №2

Секретарь

Дегтерева С.А.

Павлова Е.Б.

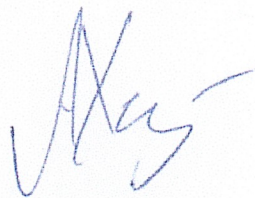
**Министерство труда и социального развития
Ростовской области**

**УВЕДОМЛЕНИЕ
о проведении уведомительной регистрации
коллективного договора, соглашения, изменений к ним**

Коллективный договор, соглашение, изменения к ним муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа № 2 г. Новочеркаска
(полное наименование организации)

_____ реестровый №23183
прошел(о) уведомительную регистрацию в министерстве труда и социального
развития Ростовской области.
Зарегистрирован(о) 01.04. 2024 , регистрационный № 19923/24-244 .
(дата регистрации)

Заместитель министра



А.А. Харахашян