

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Лыжная спортивная школа»
городского округа Спасск - Дальний
(МБУ ДО ЛСШ)

на 2025 – 2028 год (ы).

от работодателя:

И.о. директора МБУ ДО ЛСШ
г.о. Спасск-Дальний

А.А. Кузнецова



от работников:

Председатель совета трудового
коллектива МБУ ДО ЛСШ
г.о. Спасск -Дальний

 П.В. Космач

2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий коллективный договор заключен между работниками муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Лыжная спортивная школа» (МБУ ДО ЛСШ) г.о. Спасск – Дальний в лице П.В.Космач (председатель совета трудового коллектива) с одной стороны, и работодатель МБУ ДО ЛСШ г. о. Спасск – Дальний в лице и.о. директора Кузнецовой А.А., с другой стороны.

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работниками, с одной стороны, и работодателем муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Лыжная спортивная школа» г. о. Спасск – Дальний с другой стороны, именуемыми в дальнейшем «сторонами». Работники доверяют и поручают совету трудового коллектива представлять их интересы в переговорах, заключать Коллективный договор и контролировать его исполнение.

1.2. Коллективный договор является документом, определяющим взаимоотношения работодателя и работников, обязательства и ответственность сторон.

1.3. Коллективный договор признает исключительное право руководителя учреждения на:

- ведение коллективных переговоров и заключение Коллективных договоров;
- поощрение работников за добросовестный труд;
- требование от работников исполнения их должностных обязанностей, соблюдение правил внутреннего трудового распорядка, выполнения правил охраны труда;
- привлечение работников к дисциплинарной и материальной ответственности;
- принятие локальных нормативных актов;
- требование обязательного медицинского освидетельствования при заключении трудового договора.

1.4. Коллективный договор признает право работника на:

- заключение, изменение и расторжение трудового договора в соответствии статей Трудового кодекса РФ;
- представление работы в соответствии с условиями трудового договора;
- своевременную, в полном объеме и в установленные сроки выплату заработной платы;
- отпуск, продолжительность которого установлена постановлением Правительства РФ от 03 апреля 2024 года № 415 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»;
- объединение в профессиональные союзы;
- защиту своих прав и свобод, разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров;
- обязательное социальное страхование.

Директор признает совет трудового коллектива единственным полномочным представителем трудового коллектива. Совет трудового коллектива имеет право на:

- мотивированное мнение по следующим локальным нормативным актам:
- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение о премиях, доплатах и надбавках;
- график отпусков;
- форма расчетного листка;
- приказ о распределении нагрузки тренерам на следующий спортивный год;
- приказы о награждениях работников;
- приказы о расторжении трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза по п.2 ст.81, подпункту «б» п. 3 ст.81 и п.5.ст.81 Трудового кодекса РФ;
- другие документы, содержащие нормы трудового права;
- обсуждение с руководителями учреждения вопросов о работе учреждения и внесения предложений по ее совершенствованию.

1.5. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов и не может ухудшать положение работника по сравнению с нормами Трудового кодекса РФ и иных законодательных актов.

- 1.6. Стороны имеют право продлить действие коллективного договора на срок не более трех лет.
- 1.7. Изменения и дополнения к Коллективному договору производятся в порядке, установленном Трудовом кодексом РФ.
- 1.8. Руководитель учреждения несет ответственность за создание условий для осуществления деятельности совета трудового коллектива и предоставление помещения для работы.
- 1.9. Коллективный договор вступает в силу со дня подписания его сторонами, либо со дня, установленного коллективным договором.
- 1.10. Стороны осуществляют контроль за ходом выполнения коллективного договора. Совет трудового коллектива дважды в течение года отчитывается о ходе выполнения коллективного договора на собраниях трудового коллектива.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

- 2.1. Работодатель спортивного учреждения имеет исключительное право на управление тренировочным процессом.
- 2.2. Работодатель спортивного учреждения имеет право на прием на работу работников учреждения, установление дополнительных льгот, гарантий работникам, установление общих правил и требований по режиму работы, установление должностных требований.
- 2.3. Работодатель устанавливает систему оплаты труда работников спортивного учреждения в соответствии с нормативными правовыми актами субъекта Российской Федерации и органов местного самоуправления городского округа Спасск – Дальний.
- 2.4. Работодатель имеет право налагать дисциплинарные взыскания и применять меры морального и материального поощрения в соответствии с действующим законодательством.
- 2.5. Работодатель обязан согласовывать с советом трудового коллектива спортивного учреждения предусмотренные действующим законодательством вопросы связанные с трудовыми отношениями.
- 2.6. Работодатель по предложению представительного органа трудового коллектива приступает к разработке проекта коллективного договора, разрабатывает и утверждает коллективный договор в установленные действующим законодательством сроки.
- 2.7. Работодатель обязана информировать трудовой коллектив (представительный орган трудового коллектива):
- ✓ о перспективах развития спортивного учреждения;
 - ✓ об изменениях структуры, штатах спортивного учреждения;
 - ✓ о бюджете спортивного учреждения, о расходовании внебюджетных средств.

3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА

- 3.1. Представительный орган трудового коллектива осуществляет свои функции в лице председателя.
- 3.2. Представительный орган трудового коллектива представляет интересы всего трудового коллектива, выступает инициатором заключения коллективного договора, осуществляет контроль за реализацией коллективного договора.
- 3.3. Представительный орган трудового коллектива обязан представлять трудовой коллектив во всех переговорных моментах, защитить законные интересы работников учреждения, осуществлять правовую помощь работникам учреждения.
- 3.4. Представительный орган трудового коллектива проводит соответствующую работу по обеспечению правил внутреннего распорядка, требований техники безопасности и иных локальных актов, обеспечивающих нормальное функционирование спортивного учреждения.
- 3.5. В соответствии с Федеральным законом от 12 января 1996г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», работодатель проводит согласование всех вопросов, предусмотренных действующим законодательством, с советом трудового коллектива.

3.6. Работодатель представляет возможность и не препятствует работникам осуществлять полномочия члена представительного органа трудового коллектива.

4. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ

4.1. Трудовые отношения в спортивном учреждении регулируются Трудовым кодексом РФ, Федеральным законом от 04 декабря 2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», Уставом спортивного учреждения.

4.2. При приеме на работу работника работодатель заключает с ним трудовой договор, на основании которого в течении 3-х дней издает приказ о приеме на работу и знакомит с ним работника под роспись.

4.3. Срочный трудовой договор может быть заключен только в соответствии с требованиями статьи 59 Трудового кодекса РФ.

4.4. При заключении трудового договора работодатель требует документы в соответствии со статьей 65 Трудового кодекса РФ.

4.5. К тренировочной деятельности допускаются лица имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном типовым положением о спортивных учреждениях соответствующих типов, видов, утверждаемыми Правительством РФ.

4.6. В соответствии с Трудовым кодексом РФ часть вторая статья 331, к тренировочной деятельности не допускаются лица:

В соответствии со ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации, действующей с 24.07.2015 года в редакции Федерального закона № 237-ФЗ от 13.07.2015 года, к тренировочной деятельности не допускаются следующие категории лиц:

- лишенные права заниматься тренерской деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветать), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 кодекса;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость, за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьем части 2 статьи 331 кодекса;
- признанными недееспособными в установленном федеральным законом порядке;
- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утвержденным федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения;
- лица из числа указанных в абзаце третьем части второй настоящей статьи, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к тренерской деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной

высшим исполненным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к тренировочной деятельности.

Порядок определения образовательного ценза, который является условием допуска к тренировочной деятельности, установленным Приказом Минтруда и соцзащиты РФ от 24 декабря 2020г. №952н «Об утверждении профессионального стандарта «тренер-преподаватель».

- высшее профессиональное образование или среднее профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления требований к стажу работы или высшее профессиональное образование и дополнительное профессиональное образование в области физкультуры и спорта без предъявления к стажу работы;
- своевременное повышением квалификации (категории).

4.7. При приеме на работу работодатель обязан, ознакомить работника со следующими документами:

- Устав спортивного учреждения;
- Правила внутреннего трудового распорядка;
- Должностная инструкция;
- Коллективный договор;
- Инструктажами в журналах установленного образца;

Работник обязан предоставить следующие документы:

Если иное не установлено настоящим Кодексом, другими федеральными законами, при заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (статья 66.1 настоящего Кодекса), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с настоящим Кодексом, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;
- справку о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, которая выдана в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с федеральными законами не допускаются лица, подвергнутые административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения

врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ, до окончания срока, в течение которого лицо считается подвергнутым административному наказанию.

Запрещается требовать от лица, поступающего на работу, документы помимо предусмотренных Трудовым кодексом РФ иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации.

Приём на работу без перечисленных выше документов не допускается.

4.8. При заключении трудового договора работодатель может устанавливать испытательный срок не более 3-х месяцев.

4.9. Условия трудового договора не могут ухудшать положения работника по сравнению с действующим законодательством и настоящим коллективным договором.

4.10. Работодатель не в праве требовать с работника выполнения работ, не обусловленных трудовым договором. Изменения условий трудового договора могут быть обусловлены только в соответствии с действующим законодательством.

4.11. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (ч.1 п. 1 ст. 81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (ч.1 п. 2 ст. 81 ТК РФ) производится с учетом мнения (с предварительного согласия) совета трудового коллектива (ст. 82 ТК РФ).

4.12. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью.

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

4.14. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи с сокращением численности штата.

4.15. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника (далее - сведения о трудовой деятельности) и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Фонда Пенсионного и Социального страхования Российской Федерации.

4.16. Работодатель не может расторгнуть трудовой договор с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя в течение одного года с момента гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ) в соответствии со статьёй 264.1 ТК РФ;

4.17. Работодатель обязан соблюдать обеспечение трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации в соответствии со статьёй 351.7 ТК РФ

5. ВОПРОСЫ ЗАНЯТОСТИ, ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ И ПЕРЕПОДГОТОВКИ КАДРОВ

- 5.1. Тренировочная нагрузка утверждается приказом руководителя спортивного учреждения с учетом мотивированного мнения совета трудового коллектива.
- 5.2. Расстановку кадров на новый тренировочный год проводить не позднее 01 октября текущего года.
- 5.3. Своевременно проводить работу по уточнению стажа, образования и прочих условий, требующих изменения тарификации.
- 5.4. Работники должны быть ознакомлены с тренировочной нагрузкой под роспись до ухода в отпуск.
- 5.5. Работники спортивного учреждения имеют право не реже одного раза в 5 лет пройти переподготовку за счет средств учреждения, по согласованию руководителя. Возможно также переподготовка с отрывом от производства на срок до 2 месяцев за счет учреждения, по согласованию руководителя. Во время прохождения курсов повышения квалификации, переподготовки за работником сохраняется место работы, должность, тренировочная нагрузка, получаемая заработная плата.
- 5.6. Своевременно создать аттестационную комиссию учреждения. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается представитель совета трудового коллектива.
- 5.7. Обеспечить своевременное прохождение аттестации работником при подаче соответствующего заявления в установленный законом срок.
- 5.8. В случае сокращения групп в течение учебного года предоставлять работникам, с их согласия, возможность работать с неполной тренировочной нагрузкой.

6. ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА, РЕЖИМ РАБОТЫ, ВРЕМЯ ОТДЫХА

Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 6.1. В МБУ ДО ЛСШ устанавливается рабочая неделя согласно графика тренировок (количество рабочих дней в неделю равняется количеству тренировок в неделю) - для тренерского состава, и пятидневная рабочая неделя для остальных работников.
- 6.2. Нормальная продолжительность рабочей недели – для тренерско-преподавательского состава МБУ ДО ЛСШ нагрузка в неделю на 1 ставку составляет – 18 часов, но не более 36 часов в неделю (ст.333 ТК РФ). Конкретная продолжительность рабочего времени тренерского состава устанавливается в соответствии с расписанием тренировок, с учётом норм часов тренировочной работы, установленных за ставку заработной платы, объёмов тренировочной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами трудового распорядка и Уставом.
- 6.3. Режим рабочего времени: понедельник, вторник, среда, четверг, пятница с 08-30 до 17-30. Перерыв на обед с 12-30 до 13-30.
- 6.4. По желанию работника, с его письменного заявления, он может за пределами основного рабочего времени работать по совместительству как внутри, так и за пределами МБУ ДО ЛСШ.
- 6.5. Работа в выходные и праздничные дни запрещена, привлечение к работе в указанные дни осуществляется только с согласия работника и в соответствии с требованиями статьи 113 ТК РФ.
- 6.6. Работник посещает все мероприятия, проводимые в учреждении, если это предусмотрено Уставом, Правилами внутреннего трудового распорядка или должностными инструкциями.
- 6.7. Работа в каникулярное время проводится в соответствии с приказом руководителя учреждения. Время работы не может быть выше объема тренировочной нагрузки тренера.

6.8. Тренерам-преподавателям разрешается работа по совместительству, в том числе по аналогичной должности, специальности. Работа по основному месту работы сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы (без ограничений) не является совместительством. Работа в другом спортивном учреждении не может превышать половины месячной нормы рабочего времени (12 часов). Кроме того, тренер имеет право отработать еще 300 часов в год на условиях почасовой оплаты, которая не является совместительством.

6.9. Общим выходным днем является воскресенье. Нерабочими праздничными днями (в соответствии со ст.112 Трудового кодекса РФ и с Федеральным Законом «О внесении изменений в статью 112 ТК РФ» от 29.12.2004 г. № 201) являются:

1,2,3,4,5,6 и 8 января – Новогодние каникулы;

7 января – Рождество Христово;

23 февраля – День защитника Отечества;

8 марта – Международный женский день;

1 мая – Праздник Весны и Труда;

9 мая – День Победы;

12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день.

6.10. Привлечение к работе в выходные и праздничные дни, как правило, запрещается. В некоторых случаях это возможно с письменного согласия работника с учетом совета трудового коллектива. По желанию работника, работавшего в выходной или праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в нерабочий день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

6.11. Директору, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 36 календарных дней, в том числе 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», 14 календарных дней- за ненормированный рабочий день в соответствии со статьёй 116 ТК РФ, заместителю директора по ФХР, делопроизводителю, медицинскому работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 36 календарных дней, в том числе 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», 7 календарных дней- за ненормированный рабочий день в соответствии со статьёй 116 ТК РФ, заместителю директора по СР, тренерам-преподавателям предоставляется в количестве 42 календарных дней, в соответствии со ст.348.10 ТК РФ, в соответствии с п.4.14 «Трёхстороннего отраслевого соглашения по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации на 2024-2026г.», 8 календарных дней- за ненормированный рабочий день в соответствии со статьёй 116 ТК РФ, предоставляемый по окончании спортивного сезона, водителю - 36 календарных дней, в том числе 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», 14 календарных дней- за ненормированный рабочий день в соответствии со статьёй 116 ТК РФ, машинистам котельной- 36 календарных дней, в том числе 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях», 3 календарных дней- за ненормированный рабочий день в соответствии со статьёй 116 ТК РФ, техническим работникам -36 календарных дня, в том числе 8 календарных дней в соответствии с Законом РФ от 19.02.1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях

лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

6.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника через 6 месяцев непрерывной работы. Работодатель обязан предупредить работника о времени начала отпуска не позднее чем за 2 недели. В стаж работы включается время участия в санкционированной забастовке, приостановке работы и т.д.

6.13. Разделение отпуска на части возможно с согласия работника, если он использовал не менее 14 календарных дней. Отзыв из отпуска возможен только с согласия работника.

6.14. Разрешается замена части отпуска свыше 28 календарных дней денежной компенсацией.

6.15. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется работникам в соответствии со ст.128 Трудового кодекса РФ.

6.16. Работодатель гарантирует компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в соответствии со ст. 173-177 Трудового кодекса РФ.

6.17. Работник, проходивший обучение для получения специальности (впервые) за счет средств работодателя или получивший вторую специальность за счет средств работодателя, обязан отработать в учреждении по полученной специальности 2 года, либо вернуть работодателю затраченную сумму полностью, либо пропорционально неотработанному времени. Данное положение должно быть зафиксировано в трудовом договоре.

6.18. Тренера-преподаватели, имеющие 10 лет непрерывной тренерской работы, имеют право на длительный отпуск сроком до одного года. Это время входит в непрерывный тренерский стаж.

Во время отпуска за работником сохраняется место работы, должность, тренерская нагрузка.

6.19. Работникам с ненормированным рабочим днем оплата дополнительного отпуска производится за счет бюджета в соответствии с постановлением главы администрации городского округа Спасск-Дальний от 20.07.2006г. № 449 па «Об утверждении правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днём в организациях финансируемых за счёт средств бюджета городского округа Спасск-Дальний».

6.20. Предоставлять родителю, воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, ежемесячно 4 дополнительных дня отдыха с сохранением среднего заработка.

6.21. При наличии в учебном расписании работника восьми или более «окон» в неделю предоставлять ему дополнительные дни отдыха во время школьных каникул.

6.22. Работник, направленный в служебную командировку получает возмещение расходов по проезду, найму жилого помещения и дополнительные расходы связанные с проживанием вне места постоянного жительства «суточные» согласно ст.168 ТК РФ, в размере 700 рублей - на территории Российской Федерации, 2500 руб. за день нахождения в заграничной командировке)

6.23. На основании Федерального закона № 407 (ст.312.1-312.9) от 08.12.2020года, трудовой договор может предусматривать дистанционную работу сотрудника постоянно (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определённого трудовым договором срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически дистанционно и на стационарном рабочем месте).

7. ОПЛАТА И СТИМУЛИРОВАНИЕ ТРУДА

7.1. Оплата труда производится в соответствии с постановлением администрации городского округа Спасск -Дальний от 12.11.2013 г. № 798-па «О введении отраслевых систем оплаты труда работников муниципальных учреждений городского округа Спасск-

Дальний», сроки выплаты заработной платы в соответствии с письмом Управления Образования Администрации г.о.Спасск - Дальний от 16.01.2014 г. б/н. Заработная плата работнику на основании письменного заявления перечисляется на расчётный счёт, открытый в банковском учреждении, выплачивается не реже чем каждые полмесяца: авансовые выплаты за 1-ю половину месяца производятся 28 числа расчётного месяца, окончательный расчёт по заработной плате 13 числа месяца следующего за расчётным, согласно правилам внутреннего трудового распорядка. Работник в праве заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы. При выплате заработной платы выдавать расчётные листки о начислении заработной платы. Производить отчисления во внебюджетные фонды.

Согласно ст. 134 Трудового кодекса обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством.

7.2. Администрация с учетом мнения совета трудового коллектива разрабатывает и утверждает «Положение о премировании, доплатах и надбавках стимулирующего характера». Положение вывешивается на видном месте для всеобщего обозрения.

7.3. При наличии внебюджетных средств или фонда экономии заработной платы устанавливается доплата для всех категорий работников;

- при выходе на пенсию по возрасту – доплата в размере месячной ставки заработной платы;

- при рождении ребенка – месячный оклад;

- в случае длительного лечения (операции) – месячный оклад;

- многодетным родителям – месячный оклад.

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

7.5. Удержание у работника заработной платы производится в соответствии со ст.37 Трудового кодекса РФ.

7.6. Работники имеют право приостановить работу, известив об этом директора в письменной форме, если заработная плата задержана на срок более 15 дней.

7.7. Работодатель (директор), согласно ст.236 Трудового кодекса РФ, несет материальную ответственность за задержку выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка РФ от невыплаченных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было призвано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

7.8. В случае проведения забастовки работникам выплачивается компенсация за время забастовки в размере не менее среднего двухнедельного заработка за месяц забастовки.

7.9. Тренерам – преподавателям привлекаемым к выполнению мероприятий по внедрению Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), производить выплату оплаты занятий.

7.10. Работникам учреждения МБУ ДО ЛСШ устанавливаются следующие выплаты стимулирующего характера:

- тренерам- преподавателям, осуществляющим спортивную подготовку, в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенным в федеральном стандарте спортивной подготовки по виду спорта «лыжные гонки» - 0,05.
- за качество выполняемых работ (в том числе за наличие государственных наград, почётных званий, иных званий работников сферы образования, физической культуры и спорта) – 0,15;
- за интенсивность и высокие результаты работы:

№	Критерий материального стимулирования	Размер стимулирующей выплаты за 1 спортсмена (% к окладу ПКГ)
1.	За выполнение спортсменом звания «Мастер спорта России» (МС)	0,5
2.	За выполнение спортсменом разряда «Кандидат в мастера спорта» (КМС)	0,3
3.	За выполнение спортсменов 1 разряда	0,05
4.	Призер в соревнованиях Чемпионат России по лыжным гонкам	0,5
5.	Призер в соревнованиях Первенство России по лыжным гонкам	0,5
6.	Призер во Всероссийских соревнованиях по лыжным гонкам	0,2
7.	Призер в соревнованиях Первенство Федеральных округов по лыжным гонкам	0,1
8.	Призер Первенство Приморского края по лыжным гонкам	0,05

- за непрерывной стаж работы, выслугу лет;
- за переход спортсмена на более высокий этап спортивной подготовки, в том числе в иную организацию, осуществляющую подготовку спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации – 0,02;
- по результатам прохождения независимой оценки квалификации и получения соответствующего свидетельства – 0,01;
- за сохранность контингента, сохранение здоровья лиц, проходящих спортивную подготовку этапа начальной подготовки (НП) и тренировочного этапа (ТЭ) – 0,02;
- в течение первых 4 лет устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы в размере до 50 процентов тренерам, осуществляющим спортивную подготовку на начальном и тренировочном этапах, при первичном трудоустройстве по профильной специальности;
- Тренеру- преподавателю при трудоустройстве в физкультурно-спортивную организацию, где он проходил спортивную подготовку в качестве спортсмена на этапах спортивной подготовки устанавливать стимулирующую выплату к ставке заработной платы - 0,2;
- Тренерам- преподавателям, осуществляющим наставничество над тренерами, при первичном трудоустройстве по профильной специальности в организации, осуществляющие спортивную подготовку, устанавливать стимулирующие выплаты к ставке заработной платы – 0,03;

- Тренерам- преподавателям осуществляющим подготовку с максимальным количеством групп на различных этапах спортивной подготовки – 0,12;
- за интенсивность и высокие результаты работы: (выполнение спортсменом звания «Мастер спорта России» (МС) – 0,18;
- Тренерам- преподавателям осуществляющим подготовку по общеразвивающей программе «Спортивно-оздоровительного этапа» – 0,15;
- Тренеры- преподаватели и иные специалисты, ранее участвовавшие не менее 2 лет в подготовке спортсмена, достигшего высоких результатов в официальных спортивных соревнованиях не ниже уровня спортивной сборной команды субъекта Российской Федерации, имеют право на стимулирующую выплату в течение не менее 4 лет с момента достижения спортсменом результатов, а также на дополнительное поощрение, в том числе за счет грантовых программ, реализуемых федеральными органами исполнительной власти Российской Федерации и органами исполнительной власти Приморского края при достижении спортсменом результата на Олимпийских играх – 0,5;
- премиальные выплаты по итогам работы.

7.11. Стимулирующие выплаты производятся на основании результатов объективной оценки показателей и критериев оценки эффективности труда работников, по решению руководителя учреждения, в пределах бюджетных ассигнований на оплату труда работников учреждения, а также средств от иной приносящей доход деятельности, направленных учреждением на оплату труда. Выплаты могут определяться как в процентах к минимальному окладу, так и в абсолютном размере, размер выплаты по итогам работы не ограничен.

8. ОХРАНА ТРУДА И УЛУЧШЕНИЕ УСЛОВИЙ ДЛЯ РАБОТАЮЩИХ

8.1. Обязанности по обеспечению безопасности условий труда в спортивном учреждении для работников и спортсменов возлагаются на директора.

8.2. Работодатель:

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- организует ежегодные бесплатные медицинские обследования, прохождение флюорографии, сдачу анализов для работников учреждения;
- не допускает работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний;
- разрабатывает и утверждает совместно с советом трудового коллектива инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи.

8.3. Работодатель и совет трудового коллектива на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечить:

- организацию и ведение охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния условий труда на рабочих местах;
- проведение паспортизации условий труда и обучения;
- своевременное расследование несчастных случаев.

8.4. Организовать совместно с советом трудового коллектива подготовку учреждения к новому учебному году, произвести ремонт всех помещений.

8.5. Основные мероприятия по охране труда предусматриваются соглашением по технике безопасности и охране труда (Приложение № 1)

- 8.6. Обеспечить выполнение Соглашения по охране труда в полном объеме.
- 8.7. Разработать (обновить) и утвердить инструкции по охране труда, проводить вводный, первичный и плановый инструктаж на рабочем месте.
- 8.8. Направлять на обучение по охране труда.
- 8.9. Осуществлять учет и расследование несчастных случаев на производстве, в соответствии с действующим законодательством.
- 8.10. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при совмещении профессий, работе сверхурочно, в ночное время и т.п.), соответствующие доплаты.
- 8.11. Обеспечить работников полагающимся инвентарем, одеждой, моющими средствами в соответствии с нормами (Приложение № 2).
- 8.12. Обеспечить соблюдение санитарно-гигиенических требований, температурного, водного и светового режима.
- 8.13. Работодатель обязуется не заключать хозяйственные договора об аренде помещения, оборудования, приводящих к ухудшению положения работников учреждения и занимающихся.

9. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

- 9.1. Индивидуальные трудовые споры работников и работодателем спортивной школы по вопросам оплаты труда, нагрузки, возвращения денежных сумм, удержания из заработной платы, премирования (кроме премий, носящих характер единовременных), предоставления ежегодных отпусков, наложения дисциплинарных взысканий, перевода на другую работу, прекращения трудового договора по инициативе администрации, внесения изменений и исправлений в трудовую книжку, возмещения среднего заработка за весь период задержки расчета или выдачи трудовой книжки разрешаются в соответствии с Трудовым кодексом РФ (в комиссиях по трудовым спорам, народных судах, ст.382).
- 9.2. Комиссии по трудовым спорам, образуются из равного числа представителей работников и работодателя. Комиссия по трудовым спорам, избирает из своего состава председателя и секретаря комиссии.
- 9.3. Коллективный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между директором учреждения и коллективом по поводу изменений условий труда, изменения и выполнения Коллективного договора, отказа руководителя учесть мнение совета трудового коллектива при принятии актов, содержащих нормы трудового права.
- 9.4. Порядок разрешения коллективных споров регулируется Трудовым кодексом РФ (ст.398-418).
- 9.5. В период действия настоящего «Коллективного договора» совет трудового коллектива не организует забастовок по вопросам, включенным в заключенный договор при условии их выполнения.

10. ПРАВА СОВЕТА ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА ПРИ ВЫПОЛНЕНИИ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

- 10.1. Выступая представителем работников и являясь стороной коллективного договора, совет трудового коллектива принимает на себя обязательства по всем разделам Коллективного договора, оговоренным в п. 3
- 10.2. Работодатель обязуется:
- производить через бухгалтерию удержание и безналичное перечисление профсоюзных взносов на счет профсоюзных взносов на счет профсоюзной организации при наличии письменного заявления работника;
 - разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы, правовым вопросам и проблемам трудового законодательства с отрывом от производства с сохранением среднего заработка в течение семи дней в календарном году;

-включить председателя профсоюзного комитета в состав аттестационной комиссии, обеспечить его участие в совещаниях при директоре.

10.3. Совет трудового коллектива имеет право контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

10.4. В случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, директор спортивного учреждения принимает решения и издает локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, с учетом мнения совета трудового коллектива в соответствии с п. 1.4. настоящего Коллективного договора.

10.5. Председатель совета трудового коллектива и его заместители могут быть уволены работодателем в соответствии с п.2, п.3, п.5. ст. 81 Трудового кодекса РФ только с предварительного согласия трудового коллектива. Данное положение действует в течение двух лет после окончания срока их полномочий.

11. СРОК ДЕЙСТВИЯ И ФОРМЫ КОНТРОЛЯ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

11.1. Коллективный договор вступает в силу с момента его подписания и действует сроком на 3 года.

11.2. Договор может быть продлен на срок не более 3-х лет, если ни одна из сторон не изъявит намерения модифицировать или аннулировать его. Для этого сторона, изъявившая подобные намерения, должна письменно уведомить другую сторону за 10 дней до истечения срока договора. Отсутствие такого уведомления является основанием для продления договора.

11.3. Контроль за выполнением обязательств Коллективного договора осуществляет работодатель, совет трудового коллектива и их вышестоящие органы. Работодатель отчитывается о ходе выполнения Коллективного договора перед советом трудового коллектива не менее двух раз в году.

11.4. На срок действия договора, при условии выполнения работодателем всех его положений, совет трудового коллектива обеспечивает стабильность в работе коллектива.

11.5. Разногласия между работодателем и трудовым коллективом, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в Коллективный договор в период срока его действия, разрешаются сторонами путем принятия компромиссного решения.

12. ПРИЛОЖЕНИЯ К КОЛЛЕКТИВНОМУ ДОГОВОРУ

Приложения к Коллективному договору являются его составной частью. Приложения могут быть приняты на более длительный срок, чем сам договор, с последующим внесением дополнений и изменений.

К договору прилагаются:

- соглашение по охране труда;
- нормы бесплатной выдачи специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работников образовательных учреждений.

Приложение №1

СОГЛАСОВАНО

Председатель совета трудового коллектива

МБУ ДО ЛСШ

_____ П.В.Космач

УТВЕРЖДАЮ

И.о. директора МБУ ДО ЛСШ

_____ А.А. Кузнецова

СОГЛАШЕНИЕ ПО ОХРАНЕ ТРУДА

Администрация и совет трудового коллектива заключили настоящее соглашение в том, что администрация МБУ ДО ЛСШ обязуется выполнить следующие мероприятия по охране труда.

№ п/п	Содержание мероприятий (работ)	Срок выполнения	Ответственный	Сумма
1	Регулярные проверки вентиляций, освещения	в течении года	Черняга М.В.	13,000 тыс.
2	Своевременное обеспечение спецодеждой техслужащих, инвентарём и оборудованием – кабинеты, спортзал, туалеты	в течении года	Черняга М.В.	131,000 тыс.
3	Проверка противопожарных средств	в течении года	Черняга М.В.	9,800 тыс.
4	Выполнить работы по установке противопожарной сигнализации	по мере надобности	ОАО «ДАСК»	420,000 тыс.
5	Регулярно пополнять аптечку ПМП	в течении года	Лабцова Т.В.	50,000 тыс.
6	Приобретение моющих средств (мыло, порошок и т.д.)	в течении года	Черняга М.В.	49,700 тыс.
7	Проведение мед. осмотров работающих	в течении года	Лабцова Т.В.	22,000 тыс.
8	Проведение замеров сопротивления изоляции	май	ООО «Энергосервис»	21,000 тыс.
9	Проведение производственной гимнастики	в течении года	Лабцова Т.В.	
10	Приобретение спортивного инвентаря	по мере надобности	Черняга М.В.	
11	Обновление площадок для занятий спортом	по мере надобности	Черняга М.В.	

Приложение №2

СОГЛАСОВАНО

Председатель совета трудового коллектива

МБУ ДО ЛСШ

_____ П.В.Космач

УТВЕРЖДАЮ

И.о.директора МБУ ДО ЛСШ

_____ А.А. Кузнецова

Нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работников МБУ ДО ЛСШ

№ п/п	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год
1.	Фельдшер	Халат хлопчатобумажный Шапочка хлопчатобумажная Перчатки Резиновые	1 шт. 1 шт. 2 пары
2	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту здания (уборщица)	Халат хлопчатобумажный Рукавицы комбинированные При мытье полов и мест общего пользования дополнительно: Перчатки резиновые	1 шт. 6 пар 2 пары
3	Машинист - котельной, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий (дворник), уборщик территории	Перчатки, рукавицы Респираторы Костюмы хлопчатобумажные	8 пар 8 пар 8 пар
4	Кухонный работник	Фартук Косынка Костюм для защиты от общих механических загрязнений Перчатки резиновые	2 шт. 2 шт. 1 ком. 6 пар.
5	Повар	Фартук Косынка Костюм для защиты от общих механических загрязнений Перчатки резиновые	2 шт. 2 шт. 1 ком. 6 пар

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью
на 16 (шестнадцати листах)

И. о. директора МБУ ДО ЛСШ

А. А. Кузнецова



Министерство труда и социальной
политики Приморского края
РЕКОМЕНДАЦИ
№ 01
ЗАРЕГИСТРИРОВАНО
2021 г.
20 ф.

