

ОТ РАБОТОДАТЕЛЯ

ОТ РАБОТНИКОВ

Директор
МБУ «СШ № 11»
Г.В. Смирнова
М.П.
«5» октября 2021 г.

Представитель работников
МБУ «СШ № 11»

И.П. Фроленко

«5» октября 2021 г.

**КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
«Спортивная школа №11 г. Ростова-на-Дону»
на 2021-2024 годы**

Коллективный договор прошёл
уведомительную регистрацию в
управлении по труду
министерства труда и социального
развития Ростовской области

Регистрационный № 16243/21-1632
от 16.11.2021

г. Ростов-на-Дону
2021 г.

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении «Спортивная школа №11 г. Ростова-на-Дону» (далее – Учреждение, МБУ «СШ №11»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее - ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

- работники Учреждения в лице их представителя, уполномоченного представлять интересы всех работников МБУ «СШ №11» в социальном партнерстве на локальном уровне (далее – представитель работников);
- работодатель в лице его законного представителя – директора.

1.4. Работники вправе объединиться и создать первичную профсоюзную организацию в соответствии с действующим законодательством. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

1.6. Текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения каждого работника Учреждения в течение 3 дней после его подписания. Представитель работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования Учреждения и расторжения трудового договора с директором Учреждения.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) Учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

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

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

договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников Учреждения.

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

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

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

1.15. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное мнение представителя работников:

- 1) Правила внутреннего трудового распорядка;
- 2) положения, устанавливающие систему оплаты труда:
 - Положение об оплате труда работников МБУ «СШ № 11»;
 - Положение о выплатах стимулирующего характера работникам МБУ «СШ № 11»;
 - Положение о выплатах компенсационного характера работникам МБУ «СШ № 11»;
 - Положение о премировании работников МБУ «СШ № 11»,
 - Положение об оказании материальной помощи работникам МБУ «СШ № 11»,
- 3) локальные нормативные акты, предусматривающие введение, замену и пересмотр норм труда;
- 4) иные локальные нормативные акты в соответствии с действующим законодательством.

1.16. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками и через представителя работников:

- учет мнения представителя работников;
- консультации с работодателем и получение от него информации по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч.2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- другие формы в соответствии с действующим законодательством.

1.17. Особенности трудовых отношений, прав и обязанностей дистанционных работников МБУ «СШ №11» регулируются Положением о дистанционной работе.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения.

Вместе с тем, содержание трудового договора не может ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, действующим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

2.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ, либо иными Федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе:

- объем тренировочной нагрузки;
- режим и продолжительность рабочего времени;
- выплаты компенсационного и стимулирующего характера и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению обеих сторон и в письменной форме. В случаях и порядке, установленных ТК РФ, допускается изменение условий трудового договора по инициативе работодателя.

2.5. Объем тренировочной нагрузки работникам Учреждения устанавливается в трудовом договоре, исходя из

- количества часов федерального стандарта спортивной подготовки по видам спорта;
- приказов Министерства спорта РФ;
- постановлений и распоряжений Администрации города Ростова-на-Дону, регламентирующих нормы трудового права в отраслевых положениях об оплате труда работников муниципальных бюджетных учреждений города Ростова-на-Дону;
- утвержденного руководителем учреждения плана отдела спортивной подготовки;
- утвержденного руководителем плана комплектования;
- обеспеченности кадрами;
- других конкретных условий с учетом мнения представителя работников.

Верхний предел объема тренировочной нагрузки в неделю, который может быть определен тренеру Учреждения составляет 40 часов.

Объем тренировочной нагрузки работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен только по согласию сторон.

2.5.1. Тренеры имеют право работать по совместительству у другого работодателя в качестве тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы.

При этом, объем тренировочной нагрузки работника в условиях совместительства определяется директором Учреждения или заместителем

руководителя по направлению деятельности с учетом мнения представителя работников, не более 20 часов в неделю.

2.5.2. Объем тренировочной нагрузки работника в новом тренировочном году, для которого работа в учреждении является основной, как правило, сохраняется неизменной, т.е. она не может быть уменьшена или увеличена по сравнению с имеющейся в текущем году.

Вместе с тем, тренировочная нагрузка работника, определенная на текущий год, не может являться основанием для нарушения преемственности системы многолетней спортивной подготовки воспитанников его групп (движение контингента по этапам обучения сообразно результативности в виде спорта).

2.6. В течение тренировочного года объем нагрузки, установленный работнику при тарификации, а также, на последующий тренировочный год не может быть уменьшен или увеличен односторонне, т.е. по инициативе работодателя.

Исключением являются случаи, оговоренные в п.2.9 настоящего коллективного договора.

Изменение объема тренировочной нагрузки работника, как в сторону увеличения, так и уменьшения часов в неделю, производится только по согласию сторон.

2.7. Тренировочная нагрузка работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им трехлетнего возраста, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами учреждения.

2.8. Уменьшение или увеличение объема тренировочной нагрузки работнику в течение тренировочного года по сравнению с тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе директора Учреждения, возможны:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя без согласия работника в случаях:
 - уменьшения количества часов по тренировочным планам и программам, сокращения количества групп;
 - временного увеличения объема тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника учреждения. В данном случае продолжительность выполнения работником увеличенной тренировочной нагрузки без его согласия не может превышать одного месяца в течение календарного года;
 - остоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время состоя, либо в другом учреждении в той же местности на срок до одного месяца;
 - восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту тренировочную нагрузку;
 - возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения трехлетнего возраста или после окончания этого отпуска.

2.9. Производить изменение определёнными сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, только по письменному

соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей ст. 72.2 и ст. 74 ТК РФ.

2.10 В соответствии со статьей 60.2 Трудового кодекса РФ для исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику может быть поручена дополнительная работа как по другой, так и по такой же профессии (должности). Срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание и объем устанавливаются работодателем с письменного согласия работника.

2.11. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его (под роспись) с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами, регулирующими его трудовую деятельность в учреждении.

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).

2.13. В соответствии со статьей 261 Трудового кодекса РФ расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной не допускается, за исключением случаев ликвидации организации.

2.14. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случае неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено в соответствии со статьей 81 Трудового кодекса РФ.

2.15. Порядок оформления прекращения трудового договора производится в соответствии со статьей 84.1. Трудового кодекса Российской Федерации.

III. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению о том, что:

3.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд Учреждения.

3.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности) по необходимости.

3.3.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработка по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в соответствии с Положением о служебных командировках.

3.3.3. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173-176 ТК РФ.

3.3.4. По результатам успешного прохождения работником процедуры аттестации производить начисление повышающего коэффициента за наличие квалификационной категории (в соответствии с аттестационным листом, удостоверением утвержденных образцов) со дня вынесения решения аттестационной комиссией о соответствии в течение 5 (пяти) лет.

3.3.5. Аттестация тренеров на присвоение первой, высшей квалификационных категорий проводится один раз в четыре года.

IV. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4. Работодатель обязуется:

4.1. Уведомлять представительный орган (иного представителя) работников в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут повлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (ст.82 ТК РФ).

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Увольнение членов профсоюза по инициативе работодателя в связи с ликвидацией учреждения (п. 1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности штата (п. 2 ст.81 ТК РФ) производить с учетом мнения (с предварительного согласия) представительного органа (иного представителя) работников (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

4.3.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют лица, указанные в ст.179 ТК РФ.

4.3.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при

сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.3.3. 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 или штата.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, расписанием тренировочных занятий, графиком сменности, а также условиями трудового договора.

5.2. Для работников Учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

5.3. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

- по соглашению между работником и работодателем;

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

5.4. Составление расписания тренировочных занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренеров, не допускающего длительных перерывов между занятиями.

5.6. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

5.7. В случаях, предусмотренных ст.99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утвержденным работодателем с учетом мнения (по согласованию) представителя работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

При наличии финансовых возможностей, а также возможностей обеспечения работой часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника может быть заменена денежной компенсацией (ст.126 ТК РФ).

5.11. Работодатель обязуется:

5.11.1. Тренерам предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве 4 (четырех) календарных дней.

5.12. Работодатель обеспечивает работникам возможность отдыха и питания, который устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут.

VI. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6.1. Работодателем устанавливается система оплаты труда в соответствии с постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 21 марта 2017 г. №215 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности подведомственных Управлению по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону».

6.2. В порядке исключения лица, не имеющие соответствующего профессионального образования, установленного критериями отнесения должностей к профессиональным квалификационным группам, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, могут быть назначены на соответствующие должности также как и лица, имеющие соответствующее профессиональное образование (кроме медицинских работников).

6.3. Разряды оплаты труда рабочих определяются согласно Единому тарифно-квалификационному справочнику работ и профессий рабочих.

6.4. Размеры должностных окладов руководителей, специалистов и других работников учреждения, размеры ставок заработной платы устанавливаются согласно Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 21 марта 2017 г. №215 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности подведомственных Управлению по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону».

6.5. Выплаты компенсационного и стимулирующего характера, премирование работников и оказание материальной помощи работникам учреждения устанавливаются в соответствии с локальными нормативными актами учреждения, принятыми с учетом требований закона, Постановления Администрации города Ростова-на-Дону от 21 марта 2017 г. №215 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности подведомственных Управлению по физической культуре и спорту города Ростова-на-Дону».

6.6. Фонд оплаты труда работников учреждения формируется на календарный год, исходя из объема лимитов бюджетных обязательств муниципального бюджета.

6.7. В соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации условия оплаты труда работника, включая размер должностного оклада (ставки заработной платы) работника учреждения, выплаты компенсационного и стимулирующего характера являются обязательными для включения в трудовой договор.

6.8. В случаях, когда размер оплаты труда работника зависит от стажа, квалификационной категории, государственных наград и (или) ведомственных знаков отличия, право на его изменение возникает в следующие сроки:

- при установлении квалификационной категории – со дня вынесения решения квалификационной комиссией и приказа директора Учреждения;
- при увеличении общего стажа в муниципальных учреждениях-со дня достижения стажа работы;
- при присвоении почетного звания, награждении ведомственными знаками отличия - со дня награждения (присвоения);
- при награждении государственными наградами Российской Федерации, субъекта Российской Федерации – со дня принятия решения о награждении.

6.9. Заработная плата выплачивается работникам одним из следующих способов (по выбору работника):

- перечисляется на лицевые счета работников, открытые в банках Российской Федерации, указанные в заявлении работников. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработка 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;
- наличными в кассе Учреждения.

Выплата заработной платы работнику производится ежемесячно не реже чем два раза в месяц: 16 числа текущего месяца – аванс, 1 числа месяца, следующего за оплачиваемым, - заработка плата. Заработка плата выплачивается непосредственно работнику, за исключением случаев, когда иной способ выплаты предусматривается федеральным законом или трудовым договором.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

При выплате заработной платы работодатель обязан извещать в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период;
- 2) о размерах 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;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном статьей 372 Трудового кодекса РФ для принятия локальных нормативных актов.

6.10. Согласно статье 142 Трудового кодекса Российской Федерации за работником на период приостановления работы в связи с задержкой выплаты ему заработной платы на срок более 15 дней сохраняется средний заработок.

6.11. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.12. В соответствии со статьей 236 Трудового кодекса Российской Федерации, при нарушении работодателем установленного срока соответственно 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 пятидесятий действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.13. Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

6.14. Работодатель производит индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством.

6.15. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов заработной платы, причитающейся работнику.

При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работников во всяком случае должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

Вышеуказанные ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

Не допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с федеральным законом не обращается взыскание.

6.16. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится в день увольнения работника. Если работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным работником требования о расчете.

В случае спора о размерах сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель обязан в указанный в настоящей статье срок выплатить не оспариваемую им сумму.

6.17. Нормы часов тренерской работы за должностной оклад либо продолжительность рабочего времени работников спортивной подготовки (тренеров) определяются Постановлением Администрации города Ростова-на-Дону от 21 марта 2017 г. №215 «Об условиях оплаты труда работников муниципальных бюджетных учреждений (организаций) спортивной направленности подведомственных Управлению по физической культуре и

спорту города Ростова-на-Дону», приказом Министерства спорта Российской Федерации от 30.10.2015 N 999 "Об утверждении требований к обеспечению подготовки спортивного резерва для спортивных сборных команд Российской Федерации".

6.18. Продолжительность одного занятия в группах, предельные объемы недельной тренерской нагрузки устанавливаются в соответствии с федеральными стандартами и требованиями спортивной подготовки, программами спортивной подготовки, в соответствии с муниципальным заданием, с обеспеченностью кадрами, в соответствии с законодательными и нормативными правовыми актами, а также локальными актами Учреждения.

6.19. Должностные оклады работников спортивной подготовки (тренеров) выплачиваются за установленную им норму часов тренерской нагрузки соответственно.

6.20. Продолжительность рабочего времени работников спортивной подготовки (тренеров), оплата труда которых осуществляется по нормативам оплаты труда за подготовку 1 спортсмена регулируется в зависимости от максимального количества часов тренировочной работы в неделю, установленного для каждого занимающегося по видам спорта, периодов и задач его подготовки, возможного объединения занимающихся в группы и т.д.

6.21. Продолжительность рабочего времени других работников, не перечисленных в пунктах 16-20 составляет 40 часов в неделю.

6.22. При установлении тренерам, для которых Учреждение является местом основной работы, тренировочной нагрузки на новый тренировочный год необходимо, как правило, сохранять ее объем и преемственность по этапам подготовки.

Объем нагрузки тренеров больше или меньше нормы часов за должностной оклад устанавливается только с их письменного согласия в пределах максимальной продолжительности рабочего времени в неделю.

6.23. Верхний предел объема тренировочной нагрузки в неделю, который может быть определен тренеру Учреждения составляет 40 часов.

6.24. Учет фактически отработанного времени работниками Учреждения ведется в табеле учета рабочего времени, который может вестись как на бумажном носителе, так и в электронном виде. При ведении табеля учета рабочего времени в электронном виде, по истечению учетного периода времени (неделя, месяц, квартал, год) табель распечатывается в бумажном виде. Табель учета рабочего времени на бумажном носителе заверяется подписью лица, ответственного за ведение учета рабочего времени в соответствии с должностными обязанностями.

6.25. Работодатель обязан обеспечить нормальные условия для выполнения работниками норм выработки. К таким условиям, в частности, относятся:

исправное состояние помещений, сооружений, машин, технологической оснастки и оборудования;

своевременное обеспечение технической и иной необходимой для работы документацией;

надлежащее качество материалов, инструментов, иных средств и предметов, необходимых для выполнения работы, их своевременное предоставление работнику;

условия труда, соответствующие требованиям охраны труда и безопасности производства.

VII. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

7.1. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации, предусмотренные ТК РФ.

7.2. Помимо общих гарантий и компенсаций, работодатель ходатайствует перед органом местного самоуправления о предоставлении жилья нуждающимся работникам и выделении ссуд на его приобретение (строительство).

VIII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

8. Работодатель обязуется:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст.219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

8.2. Обеспечить проведение специальной оценки условий труда в соответствии с Федеральным законом от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда», иными законодательными и нормативными правовыми актами.

8.3. Обеспечить организацию и проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров, а также обязательного психиатрического освидетельствования работников в соответствии со статьей 213 Трудового кодекса Российской Федерации.

8.4. Обеспечить проведение обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда в установленном порядке.

8.7. Обеспечить работников сертифицированной спецодеждой и другими СИЗ, смывающими и (или) обезвреживающими средствами в соответствии с установленными нормами.

8.8. Использовать в качестве дополнительного источника финансирования мероприятий по охране труда возможность возврата части сумм страховых взносов в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами РФ.

8.9. Проводить учет и ежегодный анализ причин производственного травматизма, профессиональной заболеваемости, несчастных случаев с обучающимися во время осуществления тренировочного процесса с целью принятия мер по улучшению условий труда и снижению травматизма.

8.10. Проводить расследование несчастных случаев на производстве в установленном законодательством порядке.

8.11. Обеспечивать предоставление гарантий и компенсаций работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам проведенной специальной оценки условий труда в соответствии с законодательными и иными нормативными правовыми актами.

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

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

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

8.15. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.16. Возмещать расходы на погребение работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

IX. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН

9. Представитель работников МБУ «СШ №11» обязуется:

9.1. Представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам.

Представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, в случае, если они уполномочили представлять их интересы.

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

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

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

9.5. Работодатель, работники и их представители должны совместно вырабатывать меры защиты персональных данных работников (ст.86 ТК РФ).

9.6. Направлять учредителю МБУ «СШ № 11» заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о

применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст.195 ТК РФ).

9.7. Представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и в суде.

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

9.9. Осуществлять общественный контроль за своевременным и полным перечислением страховых платежей в фонд обязательного медицинского страхования.

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

9.11. Участвовать в работе комиссий по тарификации, аттестации тренеров, специальной оценке условий труда, охране труда и других.

9.12. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников по спортивной подготовке.

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

X. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

Стороны договорились, что:

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

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

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

10.4. Рассматриваются в 15 дней срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение 3 лет со дня подписания.

10.8. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за 3 месяца до окончания срока действия данного договора.

Прощено и прошумеровано 15 листов

Директор
Г.В. Смирнова
«СШ №11»
2021 год

