

Представитель трудового коллектива
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «Спортивная
школа № 3 имени Почётного гражданина города
Нижний Тагил Александра Александровича
Лопатина»

Тренер-преподаватель

 Д.А. Голованчикова

18 апреля 2025 года

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования «Спортивная
школа № 3 имени Почётного гражданина города
Нижний Тагил Александра Александровича
Лопатина»

Директор МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А.Лопатина»



 С.Ю. Шамшуров

2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2025-2028 годы

МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА № 3
ИМЕНИ ПОЧЕТНОГО ГРАЖДАНИНА ГОРОДА НИЖНИЙ ТАГИЛ
АЛЕКСАНДРА АЛЕКСАНДРОВИЧА ЛОПАТИНА»
(МБУ ДО «СШ № 3 ИМ. А. ЛОПАТИНА»)

Принят на собрании трудового коллектива
(протокол № 2 от 18 апреля 2025 года)

Г. Нижний Тагил



I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) заключен между работодателем – директором МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина», действующим на основании Устава, с одной стороны, и работниками МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина», с другой стороны. Договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в организации.

1.2. Договор заключен в соответствии с действующим законодательством и Трудовым Кодексом Российской Федерации (далее ТК РФ), законами и иными нормативными правовыми актами, содержащие нормы трудового права.

1.3. Настоящий Договор разработан и заключен равноправными сторонами добровольно на основе соблюдения норм законодательства, полномочности представителей сторон, свободы выбора, обсуждения и решения вопросов, составляющих его содержание, реальности обеспечения принятых обязательств. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий настоящего договора.

1.4. Действие Коллективного договора распространяется на работодателя и всех работников МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина» и не может ухудшать их положение по сравнению с нормами трудового законодательства.

1.5. Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками на основе согласования взаимных интересов.

1.6. Стороны договорились, что текст Договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания.

1.7. Коллективный договор заключен на 3 года и вступает в силу с момента его подписания. Стороны имеют право продлить действие Договора на срок не более трех лет.

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

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с директором спортивной школы.

1.10. При реорганизации, а также ликвидации МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина», Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации или ликвидации учреждения.

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

1.12. Изменения и дополнения в Коллективный договор в течение срока действия производятся по согласованию сторон, подписавших договор, после обсуждения на расширенном заседании представителей сторон.

II. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, иными законодательными и нормативными актами, Уставом МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина» и не могут ухудшить положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также настоящим 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. При приеме на работу Работодатель обязан до заключения трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина».

2.4. Трудовой договор с работником заключается как на определенный, так и на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ или иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.5. В Трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе, режим и продолжительность рабочего времени и отдыха и т.д. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.6. Объем учебно-тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям устанавливается Работодателем исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, программам, обеспеченности кадрами, других условий в МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина».

Учебно-тренировочная нагрузка на новый учебный год тренеров-преподавателей и других работников, ведущих учебно-тренировочную деятельность помимо основной работы, устанавливается директором МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина».

Работодатель должен провести предварительную тарификацию и ознакомить тренеров-преподавателей до ухода в очередной отпуск с их учебно-тренировочной нагрузкой на следующий учебный год.

2.7. По инициативе Работодателя допускается изменение определенных сторонами существенных условий трудового договора (изменение числа групп или количества занимающихся в них, изменение количества часов по учебно-тренировочному плану, изменение программ спортивной подготовки, изменение в штатном расписании и т.п.), при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (ст. 74 ТК РФ).

2.8. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудовым Кодексом РФ ст.ст. 72, 162 ТК РФ.

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

III. КВАЛИФИКАЦИЯ, ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ

3. Стороны пришли к соглашению:

3.1. Работники имеют право на подготовку, и дополнительное профессиональное образование, а так же прохождение независимой оценки квалификации (ст. 197 ТК РФ).

3.2. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а так же направления работников на прохождение независимой оценки квалификации для собственных нужд определяет Работодатель (ст. 196 ТК РФ).

3.3. Для проведения мониторинга уровня развития культивируемого в школе вида спорта, представители администрации школы могут выезжать на соревнования различного уровня.

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Направлять на прохождение независимой оценки квалификации основной персонал (тренер-преподаватель, инструктор-методист) в соответствии с нормативными актами Министерства спорта РФ и Министерства просвещения РФ, и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям надбавки оплаты труда (в рамках утвержденного фонда оплаты труда).

3.4.2. При направлении работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ, с отрывом от работы за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

3.4.3. В первоочередном порядке направлять на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование тренеров-преподавателей, у которых срок действия квалификационной категории истекает в следующем календарном году.

3.4.4. 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.

3.4.5. Организовать методическую помощь в оформлении документов для прохождения независимой оценки квалификации основного персонала (тренер-преподаватель, инструктор-методист) в соответствии с нормативными актами Министерства спорта РФ и Министерства просвещения РФ.

V. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5. Стороны Коллективного договора пришли к соглашению, что:

5.1. Режим рабочего времени в МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина» определяется:

- Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем;
- расписанием учебно-тренировочных занятий тренеров-преподавателей, утвержденным работодателем.

5.2. Продолжительность рабочей недели определяется Правилами внутреннего трудового распорядка (ст. 100 ТК РФ), а также согласно тарификации (режима учебно-тренировочной работы).

5.3. Продолжительность рабочего времени тренеров-преподавателей устанавливается с учетом норм учебно-тренировочной работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебно-тренировочной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них Правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина», согласно письменному заявлению работника.

5.4. По заявлению работника сокращенное рабочее время помимо случаев, предусмотренных трудовым законодательством, предоставляется:

- работникам, повредившим здоровье в период работы в учреждении вследствие несчастного случая на производстве, либо профессионального заболевания.

5.5. По соглашения между работником и работодателем могут устанавливаться как при приеме на работу, так и впоследствии неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ (ст. 93 ТК РФ).

5.6. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается в соответствии со ст. 152 ТК РФ.

5.7. Привлечение работников МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина» к выполнению работы, непредусмотренной Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению Работодателя и с согласия Работника.

5.8. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с Графиком отпусков, утвержденным Работодателем, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года.

О времени начала отпуска Работник должен быть извещен под роспись не позднее, чем за две недели до его начала.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия Работника в случаях, предусмотренных ст. 123, 124, 125 ТК РФ.

5.9. По письменному заявлению Работника неиспользованный отпуск может быть предоставлен ему при увольнении. При этом днем увольнения считается последний день отпуска.

5.10. Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью – не менее 30 минут. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

5.11. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска работников устанавливается 28 календарных дней. Для инвалидов 30 календарных дней на основании ст. 23 Федерального закона от 24.11.1995 № 181-ФЗ.

5.12. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы в учреждении. В соответствии со ст. 122 ТК РФ оплачиваемый отпуск определенным группам работников может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

5.13. Преимущественное право на отпуск в летнее или другое удобное время предоставляется:

- работникам моложе 18 лет;
- женщинам, имеющих двух и более детей до 14 лет или ребенка-инвалида до 18 лет;
- одинокой матери (отцу) воспитывающей (ему) ребенка до 14 лет;
- участникам воин или приравненным к ним по льготам лицам, ветеранам труда.

5.15. Работодатель обязуется предоставлять очередной отпуск вне графика по просьбе работника:

- при получении путевки на санаторно-курортное лечение;
- по семейным обстоятельствам.

5.16. Устанавливается дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 календарных дня за ненормированный рабочий день работникам, занимающим следующие должности:

- директор.

5.17. По заявлению работника предоставляются дни с сохранением средней заработной платы в связи:

- с прохождением диспансеризации: до 40 лет – 1 день раз в 3 года, после 40 лет – 1 день ежегодно, предпенсионеры (5 лет до выхода на пенсию) и работающие пенсионеры – 2 дня;

ежегодно (ст. 185.1 ТК РФ). Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы;

5.18. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы согласно ст. 128 ТК РФ.

VI. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

6. Работодатель обязуется:

6.1. При намечающемся массовом высвобождении работников не позднее, чем за 3 месяца представлять в представительный орган работников и службу занятости населения проекты приказов о сокращении численности (штатов), планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.¹

6.2. При сокращении численности или штата работников:

а) предпринять следующие меры:

- использовать естественное сокращение рабочих мест (увольнение по собственному желанию, добровольный уход на пенсию, увольнение работников, нарушивших трудовые обязанности и т.п.);

- ограничить сверхурочную работу и совместительство;

- ограничивать внешний прием работников;

- перейти на режим неполного рабочего времени;

- предоставить высвобождающимся работникам право в первоочередном порядке занять вакантные рабочие места, при наличии у них необходимой квалификации;

- обеспечить меры опережающего переобучения высвобождаемых работников по профессиям рабочих, являющихся вакантными;

б) преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предоставлять:

¹ Критерии массового увольнения работников установлены постановлением Правительства РФ от 05.02.1993г. №99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».

В дальнейшем в соответствии со ст. 82 Кодекса РФ критерии массового увольнения должны определяться в отраслевых и (или) территориальных соглашениях.

- одинокому родителю, воспитывающему детей до 16 лет;
- работникам, супруг(а) которого уже является безработным(ой);
- лицам, достигшим предпенсионного возраста (за 2 года до ухода на пенсию).

6.3. Не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами (за исключением случаев ликвидации организации). В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка - инвалида до восемнадцати лет), другими лицами, воспитывающими указанных категорий детей без матери (за исключением увольнения по пункту 1, пункту 3, пунктам 5 - 8, 10 и 11 статьи 81 ТК РФ).

6.4. Предоставлять работникам, предупрежденным о сокращении, свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

6.5. Обеспечить высвобождаемым работникам предприятия преимущественное право их трудоустройство на 70% рабочих мест, вновь создаваемых на базе имущества ликвидируемой организации, в случае признания решением арбитражного суда организации банкротом.

6.6. Предоставлять первоочередное право на возвращение в организацию и занятие открывшихся вакансий, а также участие в сезонных и временных работах лицам, уволенным с работы по сокращению штата.

6.7. Взаимодействовать со службами занятости по совместному решению вопросов:

- трудоустройства и выделения средств на переподготовку высвобождаемых работников;
- досрочного, до достижения пенсионного возраста, оформления пенсии, но не менее чем за 2 года до установленного законодательством срока;
- оказания содействия в организации индивидуально-трудовой деятельности.

VII. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

7. Работодатель обязуется:

7.1. Применять в качестве минимальной гарантии оплаты труда работников, при соблюдении установленной законодательством Российской Федерации продолжительности рабочего времени и выполнении работниками трудовых обязанностей (норм труда): величину МРОТ.

7.2. Доплаты и надбавки постоянного характера согласно нормативным документам устанавливать:

- для основного персонала в соответствии с тарификацией на учебный год;
- для остальных работников на календарный год.

7.3. Работу в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивать в соответствии со ст.152, 153 ТК РФ.

7.4. За каждый час ночной работы (с 10 часов вечера до 6 часов утра) производить доплату в размере 35% тарифной ставки (должностного оклада).

7.5. Время простоя по вине работодателя, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей средней заработной платы работника.

7.6. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки/оклада/.

7.7. Заработная плата выплачивается 5 и 20 числа каждого месяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. Заработная плата за декабрь выплачивается до 31 декабря включительно.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится накануне этого дня (ст. 136 ТК РФ).

7.8. Извещать каждого работника через расчетные листки о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате, в соответствии со ст. 136 ТК РФ.

7.9. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 календарных дней Работник имеет право, известив Работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. На период приостановления работы за работником сохраняется средний заработок (ст. 142 ТК РФ).

VIII. УСЛОВИЯ РАБОТЫ, ОХРАНА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА

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

8.1. Создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

8.2. Проводить обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда (ст. 214 ТК РФ, Постановление Правительства РФ от 24.12.2021 г. № 2464 «О порядке обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда» (вместе с "Правилами обучения по охране труда и проверки знания требований охраны труда").

8.3. Обеспечивать работников правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

8.4. Оснащать средствами коллективной защиты (ст. 214 ТК РФ).

8.5. На время приостановления работ в связи с административным приостановлением деятельности или временным запретом деятельности в соответствии с законодательством Российской Федерации вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок. На это время работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе (ст. 216.1 ТК РФ).

8.6. Вести расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с Трудовым Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (ст. 214 ТК РФ).

8.7. Разрабатывать и утверждать локальные нормативные акты по охране труда с учетом уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном статьей 372 Трудового Кодекса для принятия локальных нормативных актов (ст. 214 ТК РФ).

8.8. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (ст. 214 ТК РФ, Приказ Минздрава России от 28.01.2021 N 29н «Об утверждении Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников», совместный Приказ Минтруда России и Минздрава России от 31.12.2020 N 988н/1420н «Об утверждении перечня вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные медицинские осмотры при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры»).

8.9. Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для работников МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина».

8.10. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда (ст. 214 ТК РФ).

8.11. Обеспечить работников спецодеждой, спецобувью и средствами индивидуальной и коллективной защиты по Типовым нормам выдачи спецодежды, спецобуви и СИЗ, прошедших обязательную сертификацию и декларирование на

соответствие, а также приобретение моющих и дезинфицирующих средств в пределах выделенных ассигнований в календарном году (ст. ст. 212, 221 ТК РФ).

8.12. Своевременно и качественно проводить все виды инструктажей по охране труда, информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий (информация должна содержать данные о фактическом состоянии производственной среды, режиме труда и отдыха, о компенсациях, средствах защиты).

Указанная информация предоставляется каждому работнику по его просьбе под роспись в карте аттестации рабочего места, а вновь принятым на работу - в трудовом договоре).

8.13. В случае возникновения опасности для жизни и здоровья работника, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, работник имеет право отказаться от выполнения работ, а работодатель обязан предоставить ему другую работу на время устранения опасности. Если по объективным причинам предоставление другой работы невозможно, то за работником на время простоя сохраняется место работы (должность) и средний заработок (ст. 216 ТК РФ).

8.14. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее 0,2 % суммы затрат на производство продукции (работ, услуг).

Работник не несет расходов на финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда (ст. 225 ТК РФ).

8.15. Проведение профессиональных рисков и ознакомления с ними работников (ст. 218, 214 ТК РФ).

IX. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ЖЕНЩИН, ЛИЦ С СЕМЕЙНЫМИ ОБЯЗАННОСТЯМИ

9. В целях облегчения и улучшения условий труда женщин, лиц с семейными обязанностями работодатель принимает на себя обязательства:

9.1. Женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет, в случае невозможности выполнения прежней работы переводить по их заявлению на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе до достижения ребенком возраста полутора лет (ст. 254 ТК РФ).

9.2. Женщинам по их заявлению и на основании выданного в установленном порядке листка нетрудоспособности предоставлять отпуск по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ).

9.3. Женщинам, лицам с семейными обязанностями по их заявлению предоставлять отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет (ст. 256 ТК РФ).

9.4. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставлять помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) (ст. 258 ТК РФ).

9.5. Беременных женщин не направлять в служебные командировки, не привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 259 ТК РФ).

9.6. Направлять в служебные командировки, привлекать к сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, а также матерей и отцов, воспитывающих без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, работников, имеющих детей-инвалидов, и работников, осуществляющим уход за больными членами их семей только с их письменного согласия и при условии, что это не запрещено им в соответствии с медицинским заключением (ст. 259 ТК РФ).

9.7. Не допускать расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременной женщиной, женщиной, имеющей ребенка в возрасте до трех лет, с одинокой матерью, воспитывающей ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет или малолетнего ребенка - ребенка в возрасте до четырнадцати лет, с другим лицом, воспитывающим указанных детей без матери, с родителем (иным законным представителем ребенка), являющимся единственным кормильцем ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет либо единственным кормильцем ребенка в возрасте до трех лет в семье, воспитывающей трех и более малолетних детей, если другой родитель (иной законный представитель ребенка) не состоит в трудовых отношениях ст. 261 ТК РФ).

9.8. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка (ст. 262 ТК РФ).

9.9. Работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, может быть предоставлен ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям. Перенесение этого отпуска на следующий рабочий год не допускается (ст. 263 ТК РФ).

9.10. Другие гарантии, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.

Х. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РАБОТНИКОВ В ВОЗРАСТЕ ДО ВОСЕМНАДЦАТИ ЛЕТ

10. Работодатель обязуется обеспечить условия труда работников в возрасте до восемнадцати лет в том числе:

10.1. Установить для лиц, обучающихся без отрыва от производства индивидуальные режимы труда (применение гибких (скользящих) графиков работы).

10.2. Оплату труда работников в возрасте до восемнадцати лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, и работающих в свободное от учебы время, производить пропорционально отработанному времени или в зависимости от выработки. Работодатель может устанавливать этим работникам доплаты к заработной плате за счет собственных средств (ст. 271 ТК РФ).

10.3. Запретить переноску и передвижение работниками в возрасте до восемнадцати лет тяжестей, превышающих установленные для них предельные нормы (ст. 265 ТК РФ).

10.4. Предоставить ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время (ст. 267 ТК РФ).

10.5. Расторгать трудовой договор с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации) помимо соблюдения общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (ст. 269 ТК РФ).

10.6. Другие гарантии, предусмотренные Трудовым Кодексом РФ.

XI. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА РУКОВОДИТЕЛЯ

11.1. Лицо, поступающее на должность руководителя муниципального учреждения (при поступлении на работу), и руководитель муниципального учреждения (ежегодно) обязан представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей (ст. 275 ТК РФ).

11.2. Руководитель учреждения может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения Учредителя (ст. 276 ТК РФ).

11.3. Руководитель имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом Учредителя в письменной форме не позднее, чем за один месяц (ст. 280 ТК РФ).

XII. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ

12.1. Дистанционной (удаленной) работой (далее - дистанционная работа, выполнение трудовой функции дистанционно) является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой

функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети "Интернет", и сетей связи общего пользования.

12.2. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно на постоянной основе (в течение срока действия трудового договора) либо временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев, либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте).

12.3. Под дистанционным работником понимается работник, заключивший трудовой договор или дополнительное соглашение к трудовому договору, указанные в пункте 13.2, настоящей главы, а также работник, выполняющий трудовую функцию дистанционно в соответствии с Положением о дистанционной (удаленной) работе, принятым работодателем в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

12.4. На дистанционных работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно распространяется действие трудового законодательства и Положения о дистанционной (удаленной) работе.

ХП.1. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

12.а. Особенности труда педагогических работников регулируются Главой 52 Трудового Кодекса РФ.

12.б. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю (ст. 333 ТК РФ).

12.в. Предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 N 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Постановление Правительства РФ от 21.02.2022 N 225 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций»).

12.г. Наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности).

В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам могут устанавливаться коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами.

Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня (ст. 351. ТК РФ).

ХІІІ. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ И ГАРАНТИИ

13. Работодатель вправе:

13.1. При увольнении из организации в связи с уходом на пенсию по старости впервые независимо от возраста, а также досрочно, выплачивать материальную помощь в следующем размере - 5000 рублей.

13.2. Оказывать материальную помощь в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина».

13.3. Премировать работников по случаю юбилейных дат, свадьбы, рождения ребенка в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО «СШ № 3 им. А.А. Лопатина».

13.4. Организовывать поздравления пенсионеров учреждения с вручением продовольственных наборов ко Дню пожилых людей.

13.5. Оплачивать ежегодные медицинские осмотры работников (ст. 220 ТК РФ).

ХІV. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН ПО ОБЕСПЕЧЕНИЮ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

14. Работодатель и представители работников обязуются взаимно обеспечивать возможность принимать участие в рассмотрении вопросов, не включенных в Коллективный договор, но представляющих взаимный интерес.

ХV. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ЗА НАРУШЕНИЕ ИЛИ НЕВЫПОЛНЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

15. При нарушении, невыполнении или неудовлетворительном выполнении своих обязанностей по Коллективному договору, стороны несут меры ответственности, перед трудовым коллективом (ст. 55 ТК РФ).

15.1. 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 пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от начисленных, но не выплаченных в срок сумм и (или) не начисленных своевременно сумм в случае, если вступившим в законную силу решением суда было признано право работника на получение неначисленных сумм, за каждый день задержки начиная со дня, следующего за днем, в который эти суммы должны были быть выплачены при своевременном их начислении в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашением, локальным нормативным актом, трудовым договором, по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм (ст. 236 ТК РФ).

XVI. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА. РАЗРЕШЕНИЕ ТРУДОВЫХ СПОРОВ

16. Стороны договорились, что:

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

16.2. Рассматривают в 3-х-дневный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия, связанные с его выполнением.

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

16.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством РФ (ст. 419 ТК РФ).

16.5. Все приложения к настоящему Коллективному договору являются его неотъемлемой частью.

XVII. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

17.1. Настоящий Коллективный договор заключен сроком на 5 лет, вступает в силу со дня подписания сторонами и действует в течение всего срока. Стороны имеют право продлить действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

17.2. В целях приведения положений Коллективного договора в соответствие с вновь принятыми законодательными, иными нормативными актами, соглашениями в Договор вносятся соответствующие изменения и дополнения.

17.3. Изменения и дополнения Договора в течение срока его действия производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

17.4. Стороны договорились, что в период действия Коллективного договора, при условии выполнения работодателем его положений, работники не выдвигают новых требований по труду и социально-экономическим вопросам и не используют в качестве средства давления на работодателя приостановление работы (забастовку).

17.5. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение 3 дней после его подписания.

Представительный орган работников обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать реализации их прав.

17.6. Работодатель обязуется подписанный сторонами коллективный договор с приложениями в 7-дневный срок направить для регистрации в орган по труду по месту нахождения организации.

В настоящем коллективном договоре
пронумеровано, прошнуровано и
скреплено печатью 17 (Семнадцать) листов

Директор МБУ ДО «СН № 3-им. А.А. Лопатина»


С.Ю. Пашуров

