

Администрация города Дзержинска Нижегородской области
Управление культуры, молодежной политики и спорта
**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА №1 ИМЕНИ Э.А.ПАПЕРТЕВА»**

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР


на 2024-2026 годы

Представитель работодателя
Директор
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «СШ №1
имени Э.А.Папертева»



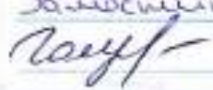
О.А. Кокорев

Представитель работников
Председатель совета трудового коллектива
Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования «СШ №1
имени Э.А.Папертева»

 И.А. Попова

Принят на общем собрании работников
МБУ ДО «СШ №1 имени Э.А.Папертева»
Протокол № 7 от «11» сентября 2023 г.



19.01.2024-14
С резолюцией
Заместитель руководителя
 Е.В. Голубова

г. Дзержинск
2023 год

1. Общие положения

1.1. Коллективный договор заключён между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа № 1 имени Эдуарда Алексеевича Папертева» (далее по тексту «СШ № 1 имени Э.А.Папертева»).

1.2. Коллективный договор заключён в соответствии с трудовым законодательством (включая законодательство об охране труда) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников «СШ № 1 имени Э.А.Папертева» 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 настоящего коллективного договора являются:

- работники «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» учреждения в лице уполномоченного в установленном порядке их представителя – Поповой Ирины Анатольевны (председатель совета трудового коллектива) (далее – работники).

- работодатель – в лице уполномоченного в установленном порядке его представителя – директора «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» Олега Борисовича Кокорева (далее – работодатель);

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников «СШ № 1 имени Э.А. Папертева».

1.5. Коллективный договор сохраняет своё действие в случаях изменения наименования «СШ № 1 имени Э.А. Папертева», реорганизации «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с директором «СШ № 1 имени Э.А. Папертева».

1.6. При смене формы собственности «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7. При реорганизации «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.8. При реорганизации или смене формы собственности «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

1.9. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым Кодексом Российской Федерации.

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

1.12. Пересмотр обязательств настоящего коллективного договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников «СШ № 1 имени Э.А. Папертева».

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

1.14. Договор вступает в силу с момента его подписания обеими сторонами распространяет свое действие на правоотношения сторон, возникшие с 01.01.2024года, и действует до 31.12.2026года включительно. По истечении этого срока стороны могут продлить действие настоящего договора на срок от одного года до трех лет.

1.15. Предметом настоящего договора являются:

1.15.1. Дополнительные по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации,

федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями положения;

1.15.2. Положения, конкретизирующие нормативные правовые акты, соглашения по вопросам, определенным сторонами.

1.15.3. Стороны обязуются не допускать ситуаций, ухудшающих положение работников учреждения по сравнению с законодательством и соглашениями, действие которых распространяется на данное учреждение.

1.16. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мотивированное совета трудового коллектива:

- правила внутреннего трудового распорядка;
- положение об оплате труда работников;
- соглашение по охране труда;
- перечень оснований предоставления материальной помощи работникам и ее размеров;
- положение о премировании работников;
- перечень профессий и должностей работников, имеющих право на обеспечение специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами.

1.17. Стороны определяют следующие формы управления «СШ № 1 имени Э.А.Папертева» непосредственно работниками и через совет трудового коллектива:

- учет мнения совета трудового коллектива в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, настоящим коллективным договором;
- проведение советом трудового коллектива консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе «СШ № 1 имени Э.А.Папертева», внесение предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение советом трудового коллектива планов социально-экономического развития «СШ № 1 имени Э.А.Папертева»;
- участие в разработке и принятии коллективных договоров.

2. Социальное партнерство и координация действий сторон коллективного договора.

2.1. В целях развития социального партнерства стороны обязуются:

2.1.1 Строить свои взаимоотношения на основе принципов социального партнерства, коллективно-договорного регулирования социально-трудовых отношений, соблюдать определенные настоящим договором обязательства и договоренности.

2.1.2 Проводить взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых и иных связанных с ними отношений, обеспечения гарантий социально-трудовых прав работников учреждения, совершенствования локальной нормативной правовой базы и другим социально значимым вопросам.

2.1.3 Обеспечить участие представителей другой стороны коллективного договора в работе своих руководящих органов при рассмотрении вопросов, связанных с содержанием коллективного договора и его выполнением; предоставлять другой стороне полную, достоверную и своевременную информацию о принимаемых решениях, затрагивающих социально-трудовые права и профессиональные интересы работников.

2.2. Стороны согласились, что работодатель заключает коллективный договор с представителем работников, обеспечивает исполнение действующего в РФ законодательства, гласность содержания, выполнения коллективного договора и не реже одного раз в год отчитывается перед работниками о его выполнении.

2.3. Работодатель:

2.3.1 Предоставляет представителю работников по его запросу информацию о численности, составе работников, системе оплаты труда, объеме задолженности по выплате заработной платы, показателях по условиям и охране труда, планированию и проведению мероприятий по массовому сокращению численности (штатов) работников и другую информацию в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3.2. Согласовывает с представителем работников изменение условий оплаты труда и иных условий в сфере социально-трудовых прав работников.

2.3.3. Обязуется своевременно выполнять представления представителя работников по устранению нарушений законодательства о труде, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

2.3.4. Направить в семидневный срок, подписанный сторонами коллективный договор, с приложениями в орган по труду для уведомительной регистрации.

2.4. Представитель работников:

2.4.1. Способствует реализации настоящего коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе, укреплению трудовой дисциплины, строит свои взаимоотношения с работодателем на принципах социального партнерства; разъясняет работникам положения коллективного договора.

2.4.2 Представляет, выражает и защищает правовые, экономические и профессиональные интересы работников в муниципальных и других органах, в комиссии по трудовым спорам и в суде.

2.4.3 В соответствии с трудовым законодательством осуществляет контроль выполнения работодателем норм трудового права, условий коллективного договора.

2.4.4 Добивается от работодателя приостановки (отмены) управленческих решений, противоречащих законодательству о труде, охране труда, обязательствам коллективного договора, соглашениям, принятия локальных нормативных актов без необходимого согласования с представителем работников.

2.4.5 Выступает инициатором начала переговоров по заключению коллективного договора на новый срок за три месяца до окончания срока его действия.

2.4.6 Оказывает работникам помощь в вопросах применения трудового законодательства, разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

2.4.7 Содействует предотвращению в учреждении коллективных трудовых споров при выполнении обязательств, включенных в настоящий коллективный договор.

2.4.8 Осуществляет контроль над правильностью расходования фонда оплаты труда, стимулирующих выплат, экономии заработной платы, внебюджетных средств и др.

2.4.9 Осуществляет контроль над правильностью ведения и хранения трудовых книжек работников, за своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

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

2.4.11 Осуществляет контроль правильности и своевременного предоставления работникам отпусков и их оплаты.

2.5. Стороны договорились, что решения, касающиеся вопросов заработной платы, изменения порядка и условий оплаты труда, премирования, установления компенсационных и стимулирующих выплат (в том числе персональных повышающих коэффициентов) работникам учреждения принимаются по согласованию с представителем работников.

3. Трудовые отношения

3.1.С каждым работником «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» работодатель заключает трудовой договор в письменной форме (статья 57 ТК РФ).

3.2. 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. Трудовой договор с работником, как

правило, заключается на неопределенный срок.

3.3. 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.

3.4. Испытание при приеме на работу, помимо лиц, указанных в *ст.70 ТК РФ*, не устанавливается для работников, имеющих действующую квалификационную категорию по специальности.

3.5. В трудовом договоре указываются:

фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

место работы; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы).

Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот, либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов;

дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в «СШ№1 имени Э.А. Папертева»);

гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);

условия труда на рабочем месте;

условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с Трудовым Кодексом и иными федеральными законами;

другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон в письменной форме (*ст.72 ТК РФ*)

3.6. По письменному заявлению работнику выдаются бесплатно справки о стаже, заработке и периодах работы, копии документов, связанных с работой (*ст. 62 ТК РФ*).

3.7. Работодатель не требует от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.8. Все вопросы, связанные с сокращением численности работников и (или) штата работников рассматриваются с предварительного уведомления совета трудового коллектива.

Работники, подлежащие увольнению, уведомляются письменно не позднее, чем за два месяца.

3.9. Штатное расписание «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» ежегодно утверждается директором «СШ № 1 имени Э.А. Папертева». Численный и профессиональный состав работников «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» должен быть достаточным для гарантированного выполнения функций, задач, объемов работы «СШ № 1 имени Э.А. Папертева».

3.9. Увольнение по сокращению численности работников и штата производится строго в соответствии со ст. ст. 82, 373 Трудового кодекса Российской Федерации.

3.10. При приёме на работу (до подписания трудового договора) работник должен быть ознакомлен под роспись с Уставом «СШ № 1 имени Э.А. Папертева», Правилами внутреннего трудового распорядка, Коллективным договором, Должностной инструкцией, Инструкцией по охране труда и другими локальными нормативными актами «СШ № 1 имени Э.А. Папертева», непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

4. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны пришли к соглашению в том, что:

4.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд «СШ № 1 имени Э.А. Папертева».

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

4.3. Работодатель обязуется:

4.4. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

4.5. Повышать квалификацию тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов, не реже чем один раз в три года; инструкторов по спорту не реже чем один раз в четыре года.

4.6 .В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за работником место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ);

4.7. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением и получением следующих уровней профессионального образования: среднее профессиональное образование; высшее образование - бакалавриат; высшее образование-специалитет, магистратура высшее образование - подготовка кадров высшей квалификации, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 - 176 ТК РФ.

4.8. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных образовательных учреждений и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям разряды оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

4.9. В случае направления работника учреждения на повышение квалификации или профессиональную переподготовку стоимостью обучения более 20 тысяч рублей за счет средств учреждения, работник после данного обучения обязуется отработать в учреждении в течение одного года, в ином случае произвести возврат средств, потраченных учреждением на обучение работника. Между работником и работодателем заключается соответствующий договор.

5. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

Руководитель обязан:

5.1. Уведомлять совет трудового коллектива 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.82 373 ТК РФ).

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

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

5.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст. 81 ТК РФ, предоставлять свободное от работы время 3 часа в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

5.3. Увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренными пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 ТК

5.4. Устанавливаются следующие критерии массового высвобождения работников, увольняемых за определенный календарный период:

5.4.1. Ликвидация «СШ№1 имени Э.А. Папертева»;

5.4.2. Сокращение численности (штата) работников «СШ№1 имени Э.А. Папертева» в процентном отношении к среднесписочной численности работающих (за предшествующий соответствующий период):

-10% и более - в течение трех месяцев;

-15% и более - в течение шести месяцев.

Применительно к «СШ№1 имени Э.А. Папертева» высвобождение является массовым, если сокращается не менее 10% работников в течение одного календарного года.

5.5. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

5.5.1. Приостановить прием лиц на работу в «СШ№1 имени Э.А. Папертева» до тех пор, пока не будут считаться занятыми все высвобождаемые Работники «СШ№1 имени Э.А. Папертева»;

5.5.2. Проводить сокращение штата Работников в первую очередь по вакантным должностям;

5.5.3. Предлагать высвобождаемому работнику должности в «СШ№1 имени Э.А. Папертева» в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией, а при их отсутствии – иные вакантные должности в «СШ№1 имени Э.А. Папертева».

5.6. Стороны договорились, что:

5.6.1 При сокращении численности или штата работников учреждения преимущественным правом на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса Российской Федерации, иными федеральными законами, при равной производительности труда и квалификации пользуются следующие работники:

предпенсионного возраста (за пять лет до наступления общеустановленного пенсионного возраста);

проработавшие в учреждении более 10 лет;

впервые поступившие на работу по полученной специальности в течение трех лет;

инвалиды;

родители, воспитывающие детей-инвалидов и детей с ограниченными возможностями здоровья;

одиноким родителям, и иные лица имеющие детей в возрасте до 14 лет;

совмещающие работу с обучением в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, независимо от обучения их на бесплатной или платной основе

5.6.2. При сокращении численности или штата не допускается увольнение двух работников

из одной семьи одновременно. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

приостанавливает найм новых работников;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди тренеров-преподавателей учебной нагрузки;

обеспечивает по возможности равномерное распределение среди работников объема работы;

создает условия для развития за счет средств физических и (или) юридических лиц приносящей доход деятельности, не предусмотренной муниципальным заданием;

проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового высвобождения работников.

5.7. 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.

5.7.1 Работникам, высвобожденным из «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» в связи с сокращением численности или штата, гарантируется после увольнения возможность пользоваться на правах работников «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» услугами культурных, медицинских, спортивно – оздоровительных учреждений.

5.8. При появлении новых рабочих мест в «СШ № 1 имени Э.А. Папертева», в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» в связи с сокращением численности или штата.

6. Рабочее время и время отдыха

6.1 Работникам: заместителям директора, технику, секретарю-машинистке, кладовщику, инструктору-методисту устанавливается 40 часовая рабочая неделя, с режимом работы:

Понедельник – четверг с 8.00 до 17.00

Пятница с 8.00-16.00

Обеденный перерыв с 13.00 до 13.48

Выходной день – суббота, воскресенье.

Работникам: инструкторам-по спорту, уборщикам служебных помещений устанавливается шестидневная 40 часовая рабочая неделя. Для уборщиков служебных помещений режим работы:

Понедельник – пятница с 8.00 до 16.00

Суббота с 8.00-12.00

Обеденный перерыв с 13.00 до 13.48

Выходной день – воскресенье.

Рабочее время инструктора по спорту регламентируется расписанием тренировочных занятий и должностными обязанностями, оговоренными трудовым договором не более 40 часов в неделю.

6.2 Для сторожей, дежурных по спортивному залу рабочее время устанавливается по графику с ведением суммированного учета рабочего времени. При суммированном учете рабочего времени учетным периодом является месяц, а отчетным периодом является год (по итогам календарного года подсчитывается разница между фактически отработанным временем по графику и количеством установленного рабочего времени, которое подлежит оплате или удержанию).

График работы доводится до сведения работников не позднее, чем за две недели до его введения.

6.3. Отдельным работникам трудовым договором устанавливается ненормированный рабочий день (ст.101 ТК РФ). Работник может привлекаться к выполнению своих трудовых функций, как до начала рабочего времени, так и после окончания рабочего дня. При этом переработка не считается сверхурочной работой. Ненормированный рабочий день

устанавливается для: заместителя директора по хозяйственной работе-7 дней, водителя- 3 дня.

6.4. Рабочее время водителя состоит из следующих периодов:

- время управления автобусом;

- время специальных перерывов для отдыха от управления автобусом в пути и на конечных пунктах;

- время работы, не связанное с управлением автобуса.

6.4.1. Время управления автобусом в течение периода времени, не превышающего 24 часов, после завершения ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха и началом следующего ежедневного (междусменного) отдыха или еженедельного отдыха (далее - ежедневный период), не должно превышать 9 часов. Допускается увеличение этого времени до 10 часов, но не более двух раз в течение календарной недели.

6.4.2. При достижении времени управления автобусом, предусмотренного пунктом 6.4.1, водитель вправе увеличить это время, но не более чем на 2 часа, в целях завершения перевозки и (или) следования к месту стоянки.

6.4.3. Время управления автобусом в течение одной календарной недели не должно превышать 56 часов, в течение любых двух последовательных календарных недель - 90 часов.

6.4.4. Не позднее 4 часов 30 минут времени управления автобусом, после окончания времени отдыха или специального перерыва, за исключением случаев, предусмотренных (пунктом 14 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей) , водитель обязан сделать специальный перерыв продолжительностью не менее 45 минут, если не наступает время отдыха или перерыва (пункт 16 Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей), продолжительность которых превышает продолжительность специального перерыва. Специальный перерыв может быть разделен на несколько частей, первая из которых должна составлять не менее 15 минут, а последняя - не менее 30 минут.

6.4.5. Превышение времени управления автобусом, указанного в (пункте 13 настоящих Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда водителей автомобилей), допускается, но не более чем на 1 час, в целях следования автомобиля к месту ближайшей стоянки для отдыха или к конечному месту назначения.

6.4.6. Рабочее время водителя, не связанное с управлением автомобилем, включает в себя:

а) подготовительно-заключительное время для выполнения работ перед выездом на линию и после возвращения с линии, а при междугородных перевозках - для выполнения работ в пункте оборота или в пути (в месте стоянки) перед началом и после окончания смены;

б) время проведения предсменных, предрейсовых и послесменных, послерейсовых медицинских осмотров водителя, а также время следования от рабочего места до места проведения медицинского осмотра и обратно;

в) время стоянки в ожидании , в ожидании посадки и высадки пассажиров, при оказании технической помощи;

г) время простоев не по вине водителя;

время проведения работ по устранению возникших неисправностей автомобиля, выполняемых водителем самостоятельно;

д) иное время, предусмотренное законодательством Российской Федерации.

6.5. Рабочее время тренера-преподавателя регламентируется педагогической нагрузкой, расписанием учебно-тренировочных занятий и должностными обязанностями, оговоренными трудовым договором. Норма тренировочной нагрузки 18 часа в неделю за ставку заработной платы.

6.6. Администрация школы распределяет объем тренерской нагрузки ежегодно на начало учебного года, исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта. Ознакомление тренеров-преподавателей с нагрузкой на новый учебный год производится до их ухода в очередной оплачиваемый отпуск.

6.7. При распределении учебной нагрузки учитывается:

- сохранение преемственности групп и объёма нагрузки;
- необходимость предоставления условий специалистам после окончания ими учебного заведения для набора обучающихся в соответствии с учебной нагрузкой не менее количества часов, соответствующих ставке заработной платы;
- стабильность объёма учебной нагрузки на протяжении всего года спортивной подготовки до ухода тренера в отпуск. Объём тренировочной нагрузки более или менее нормы часов за ставку устанавливать с письменного согласия работника.

6.8. Объём тренерской нагрузки работников, установленный на начало учебного года, не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп. При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий учебный год сохраняется преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

6.9. В соответствии с действующим законодательством Российской Федерации Работодатель:

- обеспечивает нормальную продолжительность рабочего времени работников;
- устанавливает сокращенную продолжительность рабочего времени в соответствии со статьей 92 ТК РФ;
- устанавливает неполный рабочий день или неполную рабочую неделю по просьбе Работников, в соответствии со статьей 93 ТК РФ;
- уменьшает продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час и в случае переноса в установленном порядке праздничного дня на другой день недели.

6.10. Работа на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется, кроме соревнований по календарю.

6.11. Уменьшение или увеличение объема тренерской нагрузки в течение текущего года по сравнению с объемом тренерской нагрузкой, оговорённой в трудовом договоре или приказе руководителя «СШ № 1 имени Э.А. Папертева», возможно только:

- а) по взаимному согласованию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп; временного увеличения объема тренерской нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника);
- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);
- восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего этот объем тренерской нагрузки; возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных в подпункте «б» случаях для изменения учебной нагрузки по инициативе работодателя согласие работника не требуется

6.12. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся). О введении изменений существенных условий трудового договора работник должен быть уведомлён работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 73,162 ТК РФ). Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

- 6.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст.77 ТК РФ).
- 6.14. Администрация разрабатывает графики рабочего времени всех категорий работников «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» с учётом специфики работы, нормы рабочего времени и согласует их с советом трудового коллектива.
- 6.15. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению Работодателя с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений.
- 6.16. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере в порядке, предусмотренном ст.153 ТК РФ. По желанию Работника 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.
- 6.17. В особых случаях Работник может быть переведён на удалённую работу. Вводить такой режим труда допускается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, которое может быть заключено и дистанционно - путем обмена электронными документами.
- 6.18. Каникулярное время, не совпадающее с ежегодным основным (и дополнительным) оплачиваемым отпуском является для тренеров-преподавателей рабочим временем в пределах времени, не превышающем их нагрузки до начала каникул. Режим работы на каникулах утверждается работодателем.
- 6.19. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск всем работникам в течение календарного года в соответствии со ст. 114, 122,123 ТК РФ. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск для всех категорий работников:
Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска - 28 календарных дней ст. 115 ТК РФ.
Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации предусмотренных ст. 334 ТК РФ, Постановлением РФ от 14.05.2015г. № 466. Директору -42 календарных дня, тренерам-преподавателям, инструктору -методисту – 42 календарных дня, заместителю директора по учебной работе-42 календарных дня
- 6.20. По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
- 6.21. Отзыв Работника из отпуска осуществляется по письменному распоряжению Работодателя только с согласия работника.
- 6.22. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем «СШ №1 имени Э.А.Папертева» с учетом мнения уполномоченного представителя трудового коллектива не позднее чем за две недели до наступления календарного года ст.123 ТК РФ. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ
- 6.23. Оплату за отпуск выплачивать не позднее, чем за три дня до начала отпуска.
- 6.24. Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска либо работник был предупрежден о времени начала этого отпуска позднее чем за две недели до его начала, а также по причине временной нетрудоспособности работника, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок, согласованный с работником.
- 6.25. В связи с производственной необходимостью ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день может предоставляться в иное время, чем ежегодный основной оплачиваемый отпуск (при этом подсчет дней дополнительного оплачиваемого отпуска производится в календарных днях).
- 6.26. Работникам, работающим в течение календарного года без периодов временной

нетрудоспособности, предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью два календарных дня.

6.27. Работнику учреждения, 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, при наличии производственных возможностей предоставляются ежегодные дополнительные отпуска без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью до 14 календарных дней.

7. Правила предоставления педагогическим работникам учреждения длительного отпуска сроком до одного года

7.1. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

7.2. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к разделу 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225.

Также в стаж педагогической работы засчитываются периоды работы в должности тренера до перевода указанных лиц на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя.

7.3. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника и (или) сведений о трудовой деятельности в электронном виде, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж

7.4. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

7.5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

в ситуациях, перечисленных в пункте 7.4 настоящего договора;

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

Предусмотренные в настоящем пункте периоды перерывов в работе в стаж непрерывной педагогической работы, дающей право на длительный отпуск, не засчитываются.

7.6. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от типа занятости (основная работа или работа по совместительству) и составляет:

12 месяцев – для инструктора-методиста, тренера-преподавателя.

7.7. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе, одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

7.8. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

7.9. Разделение длительного отпуска на части не допускается.

7.10. Не допускается уход в длительный отпуск более 30 процентов работников, занимающих должности тренеров-преподавателей, инструктор-методист.

Работники, подавшие заявления на предоставление длительного отпуска в очередном тренировочном году (спортивном сезоне) сверх указанной нормы, имеют первоочередное право на его предоставление через год.

7.11. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

7.12. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска, за исключением случая госпитализации работника в медицинскую организацию и нахождения его в стационаре.

7.13. Заявление на предоставление длительного отпуска представляется работодателю до 1 апреля, но не позднее двух месяцев до предполагаемого ухода в длительный отпуск. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной настоящим договором).

7.14. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

7.15. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся время отпуска или части отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

7.16. При уходе в длительный отпуск работнику производится за счет средств от приносящей доход деятельности: единовременная выплата в размере МРОТ действующий на время выхода в отпуск

7.17. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора, если это отрицательно не отразится на деятельности учреждения.

Под отрицательным влиянием на деятельность учреждения понимается:

невозможность быстрого поиска равноценной замены (работника с аналогичной производительностью труда или близкой к этому);

замена работника, находящегося в длительном отпуске, приведет к снижению основных результатов деятельности учреждения по итогам отчетного периода;

работник осуществляет образовательную деятельность в группе последнего года обучения или этапе совершенствования спортивного мастерства.

8. Оплата труда

8.1. Работодатель обеспечивает формирование фонда оплаты труда и выплату работникам заработной платы в соответствии с федеральными законами и законами Нижегородской области.

Оплата труда производится в соответствии с действующим законодательством РФ и установленной в учреждении системой оплаты труда и материального поощрения, принятой с учетом мнения совета трудового коллектива.

8.2. Минимальная месячная заработная плата работника, отработавшего за месяц норму рабочего времени и выполнившего трудовые обязанности не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. В величину минимального размера оплаты труда включаются все виды выплат по заработной плате, выплачиваемые работнику в соответствии с трудовым договором.

8.3. Порядок и условия оплаты труда работников, в том числе компенсационных выплат, выплат стимулирующего характера, регулируются Положением об оплате труда работников Учреждения, утверждаемым Работодателем с учетом мнения совета трудового коллектива, разработанным в соответствии с законодательством Российской Федерации, Нижегородской области, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления города Дзержинска.

8.4. Каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном, 35% от должностного оклада, размере. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов. Оплата труда работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в повышенном размере. Повышения оплаты труда работникам, связанным с вредными и опасными условиями труда, составляет 4 процента тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда.

8.5. Выплата заработной платы работникам в соответствии со ст.136 ТК РФ осуществляется не реже, чем каждые полмесяца. Дни выдачи заработной платы 20-го и 5-го числа каждого месяца. Заработная плата выплачивается путем выплаты в кассе учреждения, либо перечислением на банковский счет, указанный работником, с обязательной выдачей работникам расчетных листков листа с указанием начислений и удержаний заработной платы (ст.136 ТК РФ). Работник вправе 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 совпадении установленного дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем заработная плата выплачивается накануне этого дня.

8.6. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, Работодатель обеспечивает одновременно с выплатой задержанной заработной платы выплату работнику денежной компенсации, в размере одной сто пятидесятой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки (ст. 236 ТК РФ).

8.7. Работодатель проводит тарификацию тренеров-преподавателей и руководящих сотрудников при участии совета трудового коллектива. Своевременно уточняет тарификацию работников в связи с изменением стажа, образования, присвоения квалификационной категории по итогам аттестации.

8.8. В соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 27 июля 2022 г. № 623 «Об утверждении порядка признания лиц, переведенных на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и имеющих квалификационные категории тренеров, лицами, имеющими квалификационные категории педагогических работников» лица, переведенные на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-

преподавателя и имеющие квалификационную категорию тренер высшей квалификационной категории, со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими высшую квалификационную категорию педагогического работника; лица, переведенные на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и имеющие квалификационные категории тренер первой квалификационной категории или тренер второй квалификационной категории, со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими первую квалификационную категорию педагогического работника.

8.9. Результаты аттестации работника могут учитываться при установлении оплаты труда в случае истечения срока действия квалификационной категории:

в период длительной нетрудоспособности;

в период отпуска по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

в период длительной командировки, связанной с профессиональной деятельностью;

в период длительного отпуска сроком до одного года, предоставленного в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

в период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

в период исполнения на освобожденной основе полномочий в составе выборного профсоюзного органа или в течение шести месяцев после их окончания;

в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения;

при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории (за исключением лиц, с которыми трудовые отношения были прекращены по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 7.1, 8 части 1 статьи 81 и статьи 336 Трудового кодекса Российской Федерации).

Оплата труда работника в случаях, перечисленных в настоящем пункте, устанавливается с момента выхода работника на работу. Срок установления оплаты труда не может превышать одного года. Воспользоваться каждой из вышеперечисленных льгот работник может не более чем один раз.

8.10. Оплата труда работников с учетом имеющейся квалификационной категории производится при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, профили работы в следующих случаях:

Должность, по которой установлена квалификационная категория	Должность, по которой при оплате труда учитывается квалификационная категория, установленная по должности, указанной в графе 1
Старший инструктор-методист; инструктор-методист	Инструктор-методист;
Учитель, преподаватель физической культуры (физического воспитания)	Тренер-преподаватель
Руководитель физического воспитания; инструктор-методист, старший инструктор-методист; инструктор по физической культуре; тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель	Инструктор-методист
Учитель, преподаватель (при выполнении учебной (преподавательской) работы по физической культуре); инструктор по физической культуре	Тренер-преподаватель

в других случаях, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности).

8.11 Оплата труда работников школы осуществляется в соответствии с Положением об оплате труда работников.

8.12. Своевременно знакомить всех работников школы с условиями оплаты их труда, табелем учёта рабочего времени.

8.13. При замещении временно отсутствующих тренеров оплату производить по тарификации с первого дня их замещения.

8.14. Оплата труда при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличения объёма работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, происходит в соответствии и в размере, закрепленных в Положении об оплате труда работников.

8.15. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам.

8.16. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации с учетом имеющихся у учреждения средств.

8.17. Работодатель по заявлению работника, с приложением подтверждающих документов, может осуществлять выплаты материальной помощи, исходя из финансовых возможностей учреждения, и на основании п. 2.6.6. Положения об оплате труда работников Учреждения.

8.18. Работникам может выплачиваться материальная помощь в следующих случаях:

- смерть близких родственников работника – 5000рублей;
- тяжелого материального положения в связи с утратой или повреждением имущества в результате пожара, наводнения либо другого стихийного бедствия – 5000 рублей;
- юбилейные даты (50 и каждые последующие 5 лет со дня рождения) – должностной оклад ;
- рождение ребенка – не менее 3000 рублей;
- регистрация брака (если брак регистрируется впервые)– не менее 3000 рублей;
- на лечение при продолжительной болезни (свыше двух месяцев) и после операционного периода – не менее 5000 рублей;
- увольнение в связи с выходом на пенсию (60 лет (для женщин), 65 лет (для мужчин) - до 1 должностного оклада;
- к праздничным датам – не менее 1000 рублей;

в других исключительных случаях (при наступлении определенного важного события в жизни работника или его семьи, при возникновении трудной жизненной ситуации, в результате которой наступают неблагоприятные последствия для работника или его семьи).

Период обращения за материальной помощью – в течение двух месяцев со дня наступления соответствующего основания.

8.19. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на ритуальные услуги, но не более 10000 рублей, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить ритуальные услуги.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего или иного лица, взявшего на себя обязанность оплатить ритуальные услуги, при подтверждении затрат соответствующими документами.

8.20. Информировать коллектив о размерах финансовых поступлений (бюджетных средств, выделяемых по нормативам, внебюджетных средств, доходов от предпринимательской и иной, приносящей доход деятельности школы).

8.21. При оплате труда за расширение зоны обслуживания, увеличение объёма работы, совмещение профессий учитывать объем выполняемой работы. Ограничением служит оклад отсутствующего работника.

8.22. Учебные часы, не проведённые из-за забастовки, оплачиваются по тарификации в полном объёме.

8.23. Любые удержания из заработной платы, непредусмотренные законодательством, не производятся.

8.24. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель «СШ № 1 имени Э.А. Папертева».

9. Охрана труда и здоровья

9.1. Стороны договорились осуществлять мероприятия по охране и улучшению безопасности труда.

9.2. В учреждении создается и действует на паритетных началах комиссия по охране труда из представителей работодателя и представителей работников. Председателем комиссии является должностное лицо, назначенное директором учреждения.

9.3. Работодатель обязуется:

9.3.1. Обеспечить право работников «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» на безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключать соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

9.3.2. Ежегодно выделять необходимые средства на проведение профилактических противопожарных работ (огнезащитная обработка деревянных конструкций, перезарядка огнетушителей, приобретение первичных средств пожаротушения взамен вышедших из строя);

-осуществлять комплекс необходимых мер в здании и прилегающих к ним территориях по сохранению жизни и здоровья работников при возникновении аварийных ситуаций;

-участвовать в работе комиссии по охране труда, проводящей проверки условий и охраны труда на рабочих местах, и осуществлять информирование работников о результатах проверок;

-обеспечивать работников в соответствии с установленными нормами спецодеждой, средств индивидуальной защиты, моющих и обезвреживающих средств;

-оплачивать листки нетрудоспособности в соответствии с законодательством;

-осуществлять обязательное социальное страхование всех работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ФЗ РФ от 24.07.98г. № 125-ФЗ).

9.3.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» обучения и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методом и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

Организовывать проверку знаний работников «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» по охране труда на начало учебного года.

9.3.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет «СШ № 1 имени Э.А. Папертева»

9.3.5. В целях обеспечения социального, медицинского и пенсионного страхования Работодатель обязуется:

-осуществлять обязательное страхование работников в порядке, установленном федеральным законом (ст. 2 ТК РФ);

-своевременно перечислять средства в страховые фонды в размерах, определенных законодательством;

-организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, другие обязательные медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению;

-проведение специальной оценки рабочих мест по условиям труда не реже 1 раза в пять лет в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда» от

- 28.12.2013 №426-ФЗ; по итогам специальной оценки рабочих мест составлять план мероприятий по улучшению условий труда;
- 9.3.6. Обеспечивать за счет средств «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» прохождение работниками обязательных регулярных (в течении трудовой деятельности) медицинских осмотров. Предоставляется 2 оплачиваемых рабочих дня (1 раз в год) для прохождения профилактического медицинского осмотра.
- 9.3.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за работниками «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» 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).
- 9.3.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.
- 9.3.9. 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.
- 9.3.10. Обеспечивать гарантии и льготы работникам, занятым на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
- 9.11. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профкома (ст. 212 ТК РФ).
- 9.12. Обеспечить соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.
- 9.13. 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.
- 9.14. Осуществлять совместно с советом трудового коллектива контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.
- 9.15. Оборудовать комнату для отдыха работников «СШ № 1 имени Э.А. Папертева»
- 9.16. Один раз в полгода информировать коллектив «СШ № 1 имени Э.А. Папертева» о расходовании средств социального страхования на оплату пособий, больничных листов, лечение и отдых.
- 9.16.1. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения наркомании, алкоголизма, ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этих заболеваний, Работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:
- разработка и издание информационных материалов по профилактике наркомании, алкоголизма, ВИЧ/СПИДа для распространения среди Работников;
 - создание тематических программ, аудио-видеороликов, в том числе по формированию толерантного отношения к ВИЧ-инфицированным людям;
 - организация и проведение мероприятий, по возможности с привлечением квалифицированных специалистов, направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики наркомании, алкоголизма, ВИЧ/СПИДа (оформление информационных стендов по проблеме наркомании, алкоголизма, ВИЧ/СПИДа, издание и распространение брошюр профилактической направленности)
- 9.17. Мероприятия по профилактике наркомании, алкоголизма, социально-значимых заболеваний ВИЧ/СПИДа.
- 9.18. Мероприятия по обеспечению пожарной безопасности:
- соблюдать требования пожарной безопасности, а также выполнять предписания, постановления и иные законные требования должностных лиц пожарной охраны;
 - разрабатывать и осуществлять меры пожарной безопасности;
 - проводить противопожарную пропаганду, а также обучать своих работников мерам пожарной безопасности;

содержать в исправном состоянии системы и средства противопожарной защиты, включая первичные средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению; незамедлительно сообщать в пожарную охрану о возникших пожарах, неисправностях имеющихся систем и средств противопожарной защиты, об изменении состояния дорог и проездов.

9. Гарантии и компенсации

Стороны договорились, что работодатель:

9.1. Работнику, имеющему детей-инвалидов в возрасте до 18 лет, предоставляются 4 дополнительных выходных дня в месяц, оплачиваемых Фондом социального страхования, предусмотренных законодательством (не в счет свободного дня работника) Оплата замещения этого работника осуществляется за счет фонда оплаты труда «СШ №1 имени Э.А. Папертева».

9.2. Молодым тренерам и служащим, ранее работавшим в «СШ №1 имени Э.А. Папертева», прошедшим срочную службу в Вооруженных силах РФ предоставлять место на прежнем месте согласно штатному расписанию.

9.3. Оказывать единовременную материальную помощь молодым тренерам и служащим, призванным на службу в армию и возвратившимся после окончания службы на прежнее место работы, в размере одного МРОТ.

9.4. Оказывает материальную помощь работникам «СШ №1 имени Э.А. Папертева» в соответствии с Положением о материальной помощи.

9.5. На основании письменного заявления работника предоставить ему дополнительный отпуск:

а) с сохранением заработной платы в связи:

- день начала занятий (с 1 по 4 класс) в общеобразовательных учреждениях (первое сентября), последний звонок в общеобразовательных учреждениях (выпускной класс) – для одного из родителей (усыновителей) ребенка (детей) – 1 календарный день;
- проводы сына в армию – 1 календарный день;
- смерть близких родственников – 3 календарных дня;
- одному из родителей (опекун, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц.

б) без сохранения заработной платы в связи:

- участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- переезд на новое место жительства – 1 календарный день;
- 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, 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.

10. Заключительные положения

10.1. Подлинный текст настоящего коллективного договора должен быть доведен сторонами до сведения работников в течение десяти рабочих дней со дня его подписания.

10.2. Представители Работодателя и Работников обязуются разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных настоящим договором.

10.3. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется подписавшими сторонами или их уполномоченными представителями.

10.4. При осуществлении контроля за выполнением коллективного договора совет трудового коллектива вправе:

-запрашивать у работодателя информацию о ходе выполнения положений коллективного договора;

-заслушивать на своих заседаниях представителей работодателя о ходе выполнения коллективного договора.

10.5. Уполномоченные представители сторон один раз в год отчитываются о выполнении коллективного договора на общем собрании работников.

10.6 Стороны коллективного договора за неисполнение положений настоящего коллективного договора и нарушение его условий несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет с даты его принятия.

10.8. Внесение изменений и дополнений в коллективный договор возможно по инициативе любой из сторон после утверждения на общем собрании коллектива в порядке, установленном Трудовым Кодексом РФ для его заключения.

Прошнуровано, пронумеровано, скреплено печатью
14 (четырнадцать) листов
Директор МБУ ДО «СШ №1 имени Э.А.Палертева»

[Handwritten signature]
О.Б.Кожиев

