

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Спортивная школа олимпийского резерва

по спортивной гимнастике»

на 2024 – 2026 годы

Директор МБУ ДО СШОР
по спортивной гимнастике



Н.В. Новиков

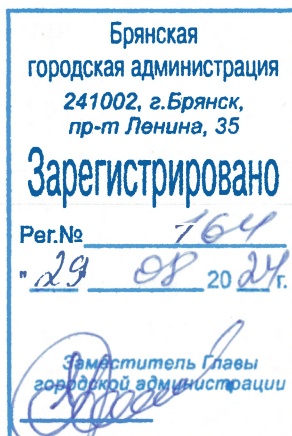
«26» августа 2024 года

Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО СШОР
по спортивной гимнастике



Е.А. Королева

«26» августа 2024 года



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками и является обязательным для выполнения обеими сторонами. Настоящий коллективный договор заключён в целях обеспечения соблюдения социальных и трудовых гарантий работников, создания благоприятных условий деятельности Учреждения, направлен на повышение социальной защищённости работников, на обеспечение стабильности и эффективности работы Учреждения, а также на повышение взаимной ответственности сторон, улучшение деятельности Учреждения, выполнение требований законодательства о труде, городского трёхстороннего соглашения, иных соглашений в сфере социального партнёрства, действие, которых распространяется на Учреждение.

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются МБУ ДО СШОР по спортивной гимнастике в лице Руководителя, именуемый далее «работодатель» и работники МБУ ДО СШОР по спортивной гимнастике в лице профсоюзной организации и её председателя.

1.3. Представитель профсоюзной организации является единственным полномочным представителем всех работников при ведении переговоров, заключении коллективного договора, разрешении коллективных трудовых споров (конфликтов) в осуществлении представительства и защиты их трудовых прав, социальных льгот и гарантий.

1.4. Предметом настоящего договора являются положения о формах, системах и принципах оплаты труда, об условиях предоставления гарантий и компенсаций выплаты пособий и компенсаций, о занятости, условиях высвобождения работников, о рабочем времени и времени отдыха, о социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем.

1.5. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с требованиями Трудового кодекса Российской Федерации (далее — ТК РФ), Федерального закона от 04.12.2007 № 329 - ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» Федерального закона от 30.04.2021 г. № 127 - ФЗ « О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации, нормативно-правовыми актами РФ и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, а также в соответствии с отраслевым положением оплаты труда. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством РФ и настоящим коллективным договором.

1.6. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников на период действия настоящего коллективного договора в организации соблюдаются прежние нормы.

1.7. Коллективный договор сохраняет своё действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

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

1.9. При смене формы собственности Учреждения коллективный договор сохраняет своё действие в течение трёх месяцев со дня перехода собственности.

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

1.11. Действие настоящего договора распространяется на всех работников МБУ ДО СШОР по спортивной гимнастике. Работники, не являющиеся членами профсоюза, могут уполномочить профком на представительство их интересов по вопросам, являющимся предметом данного коллективного договора соответствующим заявлением.

Работодатель, по письменному заявлению работников, не являющихся членами профсоюза, ежемесячно перечисляет на счета профсоюзной организации денежные средства в размере 1% из заработной платы указанных работников.

1.12. Настоящий коллективный договор действует в течении 3 лет с момента подписания. Стороны обязуются начать переговоры по заключению нового коллективного договора не позднее, чем за три месяца до окончания срока договора. При этом коллективный договор сохраняет своё действие на весь период ведения переговоров до подписания нового коллективного договора.

1.13. Коллективный договор заключён в соответствии с действующим законодательством и с учётом норм действующих соглашений, в том числе городского трёхстороннего соглашения.

1.14. Работодатель обязуется не принимать нормативных актов (приказов, распоряжений и т. д.), а также не устанавливать в трудовых договорах условий, ухудшающих положение работников по сравнению с законодательством, действующими соглашениями и настоящим коллективным договором.

1.15. В период срока действия настоящий коллективный договор может быть изменён и дополнен по взаимному соглашению сторон.

1.16. Изменения и дополнения вносятся в коллективный договор в порядке установленном ТК для его заключения:

- сторона, являющаяся инициатором дополнений и изменений коллективного договора, обязуется направить другой стороне уведомление о начале переговоров, прилагая при этом проект вносимых дополнений и изменений и обоснование данных предложений. Сторона, получившая уведомление, в течение 7 дней обязуется начать переговоры;

- переговоры по дополнению и изменению коллективного договора осуществляются комиссией, созданной при его заключении;

- работодатель обязуется приказом определить сроки и порядок работы комиссии;

- вносимые изменения и дополнения подлежат обязательному обсуждению на собрании трудового коллектива;

- дополнения и изменения после утверждения их на собрании трудового коллектива, подписываются уполномоченными представителями

сторон и направляются на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.17.Стороны договорились, что изменения и дополнения, снижающие уровень прав и гарантий работников могут вноситься в коллективный договор только при условии изменений в действующем законодательстве.

1.18.Работодатель обязуется ознакомить под роспись с коллективным договором и приложениями к нему всех работников в течение 7 дней со дня его принятия, а так же знакомить вновь принимаемых работников при заключении трудового договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1.Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок, так и на определённый срок, до пяти лет (срочный трудовой договор). Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий её выполнения, а именно в соответствии со ст. 59. ТК РФ, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных работникам, с которыми заключается договор на неопределённый срок.

2.2.Срочный договор может быть заключён по инициативе работодателя или работника только в случаях предусмотренных ст. 59 ТК РФ.

2.3.Работодатель может заключать трудовые договоры о работе по совместительству с учетом особенностей регулирования труда лиц, работающих по совместительству (гл. 44 ТК РФ).

2.4.Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

2.5.Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, действующими соглашениями и данным коллективным договором.

Работодатель обязуется предоставить работникам работу по обусловленной трудовой функции и обеспечивать условия труда в соответствии с действующим законодательством и данным коллективным договором. Работодатель обязуется знакомить работников под роспись с локальными нормативными актами, действующими в Учреждении и коллективным договором.

2.6.Перевод на другую работу без согласия работников допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве. (статья 72.2, ст. 73 ТК РФ.)

2.7.Порядок приема и увольнения работников осуществляется в соответствии законодательством РФ и правила трудового внутреннего трудового распорядка, утвержденными работодателем и согласованным председателем профсоюзной организации.

2.8.Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, статья 60 РФ.

2.9.Перевод работника на другую работу допускается с учетом положений статей 721, 722, 73 ТК РФ.

2.10.Тренерам-преподавателям гарантируется учебно-тренировочная нагрузка в объёме 18 часов, за которые устанавливается ставка заработной платы; при ежегодном распределении учебно - тренировочной нагрузки, как правило, сохраняется её объём при условии наличия обучающихся в группах на этапе начальной подготовки, учебно-тренировочном этапе, этапах совершенствования спортивного мастерства и высшего спортивного мастерства.

Нагрузка концертмейстера устанавливается в зависимости от объема нагрузки тренеров-преподавателей.

2.11.Стороны договорились, что ежегодный объём учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей, определяется работодателем, исходя из количества часов тренерской работы на соответствующем этапе спортивной подготовки, обеспеченности кадрами и других конкретных условий.

2.12.Объём нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку устанавливается только с письменного согласия работника.

2.13.Тренерам-преподавателям, принятым на условиях совместительства, учебно-тренировочная нагрузка обеспечивается в тех случаях, если все тренеры-преподаватели школы, для которых работа является основной, обеспечены нагрузкой не меньше, чем на ставку.

2.14. Нагрузка для тренеров-преподавателей, находящихся в отпуске по уходу за ребёнком до полутора лет, в отпуске по уходу за ребёнком до 3 лет, устанавливается на общих основаниях. Соответствующим приказом на этот период их нагрузка и обучающиеся распределяются другим тренерам-преподавателям Учреждения.

2.15.Распределение объёма нагрузки на новый учебно-тренировочный год осуществляется по состоянию на 1 января текущего года и по согласованию с председателем профсоюзной организацией.

2.16.При сокращении контингента обучающихся, которое может повлечь сокращение численности тренеров-преподавателей, работодатель обязуется до проведения мероприятий по сокращению штата принять меры по сохранению рабочих мест и обеспечению социальной защиты основных работников:

- с целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется выявить возможности внутренних перемещений работников, в первую очередь расторгнуть договоры с временными, сезонными работниками, совместителями;

- предложить работнику с его согласия работу на неполную нагрузку, неполное рабочее время;

2.17.При принятии решения о ликвидации Учреждения, сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров с работниками, работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом в органы службы занятости и профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и указать должность, профессию, специальность и квалификационные требования к ним, условия оплаты труда каждого конкретного работника, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников,- не позднее чем за месяц до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.18.Критерием массового увольнения считается принятие решения об

увольнении по сокращению - 5% от численности штата работников школы.

2.19.Стороны договорились, что при сокращении численности и штата при равной производительности труда и квалификации, предпочтение в оставлении на работе отдаётся:

- лицам предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшим в Учреждении свыше 10 лет;
- одиноким матерям, имеющим детей в возрасте до 16 лет;
- отцы, воспитывающие детей до 16 летнего возраста без матери;
- имеющие ведомственные награды;
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- работникам, получившим в организации трудовое увечье или профессиональное заболевание.

2.20.При массовом высвобождении работников профсоюзный комитет обязуется:

- выяснить законность, обосновать целесообразность высвобождения работников, учитывая их интересы и интересы трудового коллектива;
- контролировать наличие всех имеющихся возможных вакансий, предлагаемых работнику и соблюдение требований законодательства к порядку увольнения;
- обратиться к учредителю или в органы местного самоуправления с просьбой о приостановлении решения работодателя о высвобождении работников;
- консультировать членов профсоюза по вопросам занятости и трудового законодательства.

2.22.При сокращении численности или штата преимущественное право на оставление на работе предоставляется работнику с более высокой производительностью труда и квалификации. При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается: семейным- при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи. Находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию); лицам в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком; работникам, получившим в период работы у данного работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание; инвалидам боевых действий по защите Отечества; родителю имеющего ребенка в наличии в возрасте до 18 лет, в случае если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28.03.1998 г. № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 ТК РФ.

2.23.О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией Учреждения, сокращении численности или штата работников, работник предупреждается работодателем персонально и под расписку не менее чем за два месяца до

увольнения.

2.24. Лицам, получившим уведомление об увольнении (п.п. 1 и 2 ст. 81 ТК РФ) предоставляется свободное от работы время (не менее 6 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

2.25. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения (п. 1 части первой статья 81 ТК РФ) либо сокращением численности или штата работников (п. 2 части первой статья 81 ТК РФ) увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачётом выходного пособия).

2.26. Расторжение трудового договора с работниками являющимися членами профсоюза по п. 2, 3 или 5 статья 81 ТК РФ осуществляется по согласованию с профсоюзным комитетом в соответствии со статьей 373 ТК РФ.

2.27. Расторжение трудового договора без принятия выше указанных мер не допускается.

2.28. При улучшении финансово-экономического положения работодатель обязуется предусмотреть воссоздание рабочих мест. Их количество определять в зависимости от появившихся возможностей. При оформлении на работу преимущество отдавать ранее высвобожденным работникам.

2.29. Работодатель, обеспечивает возможность повышения квалификации работников Учреждения путём профессиональной подготовки, переподготовки и заключения дополнительного договора между работником и работодателем по специальностям, предусмотренным положением СШОР и нормативными документами Министерства спорта РФ раз в три года.

Формы профессиональной подготовки, переподготовки определяются с учётом мнения профсоюзного комитета.

2.30. Работодатель обязуется обеспечить возможность тренерам-преподавателям на свободу выбора методов обучения и воспитания, оценки знаний, использование учебных пособий и материалов.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ, ВРЕМЯ ОТДЫХА И ВРЕМЯ ОТПУСКА

3.1. Режим рабочего времени и времени отдыха в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (статья 91 ТК РФ), которые утверждаются работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, с предварительным обсуждением на общем собрании трудового коллектива.

3.2. С учётом специфики работы Учреждения для уборщиков, администраторов, концертмейстеров, спортсменов-инструкторов, тренеров-преподавателей, работающих с учебно-тренировочными группами — устанавливается шестидневная рабочая неделя, с одним выходным днём — воскресенье. Для других категорий работников (административно-управленческого персонала, бухгалтерии, инструкторов-методистов) устанавливается пятидневная рабочая неделя с двумя выходными — суббота, воскресенье.

3.3. Продолжительность рабочего времени для концертмейстеров и тренеров-

преподавателей определяется исходя из объема учебно-тренировочной нагрузки, равномерного распределения наполняемости залов с учетом обеспечения потребности обучающихся и в соответствии с тарификацией. Распределение рабочего времени и продолжительность ежедневных занятий определяется расписанием, утвержденным работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Кроме того в расписании должны быть предусмотрены соответствующие перерывы.

3.4. Для сторожей устанавливается суммированный учёт рабочего времени. За учётный период рабочего времени принимается 1 год. Продолжительность рабочей недели и выходные для сторожей определяются соответствующим графиком, который утверждается работодателем ежемесячно по согласованию с профсоюзным комитетом. Для администраторов Учреждения устанавливается двухсменный рабочий день и продолжительность рабочей недели определяется соответствующим графиком, который утверждается ежемесячно работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом. Выходной день — воскресенье.

3.5. Учитывая специфику работы Учреждения, проведение мероприятий в выходные и праздничные дни, стороны договорились, о возможности привлечения работников Учреждения к работе в указанные дни по письменному распоряжению работодателя по согласованию с профсоюзным комитетом и с письменного согласия работника (статья 113 ТК РФ).

3.6. Запрещается привлекать к работе в выходные и праздничные дни:

- беременных женщин, матерей, воспитывающих детей до 3-х лет;
- работников моложе 18 лет и инвалидов.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере, в порядке, предусмотренном статьей 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.

3.7. Неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливается в следующих случаях:

- по согласованию между работником и работодателем;
- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

3.8. Работодатель организует учет явки работников Учреждения и их уход.

3.9. Продолжительность основных ежегодных оплачиваемых отпусков для руководителей и педагогических работников — 42 календарных дня, в том числе :

- руководитель;
- заместители руководителя;
- инструкторы-методисты;
- тренеры-преподаватели;
- концертмейстеры

3.9.1. Административно-хозяйственному и управленческому персоналу 28 дней.

3.9.2. Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый

отпуск 14 дней за ненормированный рабочий день следующим работникам:

- заместителям руководителя Учреждения;
- главному бухгалтеру;

3.9.3.В соответствии со статьями 117, 119 Трудового кодекса РФ врачу и медицинской сестре работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - 14 дней.

3.9.4.Работодатель предоставляет ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск — 14 дней (7 календарных дней за вредные условия труда и 7 календарных дней за ненормированный рабочий день).

3.10. Очерёдность предоставления оплачиваемых отпусков определяется графиком отпусков, утверждённым работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом, не позднее, чем за две недели до наступления нового календарного года. График отпусков составляется с учётом пожеланий работников, возможностей работодателя и специфики работы учреждения.

3.11. Работникам школы предоставляются оплачиваемые отпуска в связи со следующими семейными обстоятельствами: (похороны близких родственников, свадьба, рождение ребенка) продолжительностью 3 рабочих дня. Отпуск по указанным обстоятельствам сверх 3-х дней может быть предоставлен работникам без сохранения заработной платы (статья 116 ТК РФ).

3.12.По согласованию между работником и работодателем работникам предоставляются отпуска без сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам или другим уважительным причинам по его письменному заявлению (статья 128 РФ).

3.13.Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет и другим категориям лиц, осуществляющих уход за детьми, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы 14 календарных дней. Данный отпуск предоставляется в период каникул, на основании заявления работника по согласованию с работодателем. Он может присоединяться к основному отпуску или предоставляется отдельно по согласованию между работником и работодателем.

3.14.Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) – до 14 календарных дней в году;
- родителям и жёнам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случаях рождения ребёнка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней.

3.15.Работникам поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования предоставляются льготы и гарантии, в том числе учебные отпуска в соответствии с действующим законодательством.

3.16. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью 31 календарный дней в удобное для них время (статья 267 ТК РФ).

3.17. Инвалидам предоставляется ежегодный отпуск 30 календарных дней (статья 23 № 181 — ФЗ от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»).

3.18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожелания работника в случаях:

- временной нетрудоспособности работника;
- исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством локальными нормативными актами.

Если работнику своевременно не была произведена оплата за время ежегодного оплачиваемого отпуска, либо работник был предупрежден о времени начала своего отпуска позднее, чем за две недели до его начала, то работодатель по письменному заявлению работника обязан перенести ежегодный оплачиваемый отпуск на другой срок (статья 124 ТК РФ). Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет.

3.19. Дни очередного отпуска, совпавшие с днями болезни, могут быть предоставлены в течении текущего учебно-тренировочного года.

3.20. Руководителю МБУ ДО СШОР по спортивной гимнастике установить ненормированный рабочий день, как особый режим работы, в соответствии с которым Руководитель может по распоряжению городской администрации при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами установленного для него продолжительности рабочего времени.

3.21. Руководителю, предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск за ненормированный рабочий день, продолжительностью 7 календарных дней.

3.22. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен. При этом одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 дней.

3.23. При наличии финансовых возможностей обеспечения работой, часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по просьбе работника, может быть заменена денежной компенсацией статья 126 ТК РФ.

3.24. Время отдыха - время в течении которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и который он может использовать по своему усмотрению. Видами времени отдыха являются:

- перерывы в течении рабочего дня между занятиями с учебно-тренировочными группами;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;

– отпуска.

3.25.Работникам Учреждения предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительность 1 час. Перерыв не включается в рабочее время и используется работником по своему усмотрению.

Выходными днями являются воскресенье или другой день в соответствии с расписанием учебно-тренировочных занятий тренера-преподавателя.

3.26.Минимально допустимая продолжительность перерыва на обед в Учреждении составляет 30 минут.

3.27.Продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать 4 часа в день. В дни, когда работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей по основному месту работы, он может работать по совместительству полный рабочий день. Общая продолжительность рабочего времени при работе по совместительству не может превышать половины месячной нормы рабочего времени.

4. ОПЛАТА ТРУДА.

4.1.Оплата труда работников Учреждения производится на основании Постановления Брянской городской администрации от 30.06.2023 г. № 2500-п О внесении изменения в постановление Брянской городской администрации от 25.02.2019 г. № 554-п «Об утверждении Примерного положения об оплате труда работников муниципальных бюджетных спортивных учреждений города Брянска» в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 г. № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» Федеральным законом от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

4.2.Должностные оклады работников определяются в соответствии с требованиями тарифно-квалификационных характеристик и Положением об оплате труда работников МБУ ДО СШОР по спортивной гимнастике и штатным расписанием.

4.3.Заработная плата работникам выплачивается путем перечисления на банковскую карту 2 раза в месяц 5 и 20 числа каждого месяца.

4.4.Внеплановый аванс может быть выдан работникам по их заявлению в счёт заработной платы в размере не более месячного заработка.

4.5.Оплата отпуска производится не позднее чем за 3 дня до его начала (статья 136 ТК РФ).

4.6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника.

Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя согласно (статье 157 ТК РФ).

Время простоя по вине работника не оплачивается.

О начале простоя, вызванного поломкой оборудования и другими причинами, которые делают невозможным продолжение выполнения работником его трудовой функции, работник обязан сообщить своему непосредственному Руководителю, иному представителю работодателя.

4.7.Работникам школы обеспечивается ежегодная выплата материальной помощи к очередному отпуску в размере, установленном законодательством Брянской области.

4.8.Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

4.9.При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан их выплачивать с учётом процентов (денежной компенсации) в размере одной ста пятидесятой, действующей в это время ставки рефинансирования ЦБ РФ, от не выплаченной в срок суммы за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчёта включительно (статья 236 ТК РФ).

4.10.Индексация заработной платы работников производится в связи с ростом потребительских цен в порядке и в сроки определяемые соответствующим решением Брянской городской администрации. Минимальная заработная плата работникам учреждения устанавливается в соответствии с действующим Региональным соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области и действующим законодательством.

4.11.В случае задержки выплаты заработной платы в связи с несвоевременным финансированием, работодатель обязан письменно поставить в известность о не выплаченной заработной плате Учредителя, о необходимости перечисления дополнительных средств с учётом суммы компенсации за её задержку.

4.12.Участие работника в забастовке не может рассматриваться в качестве нарушения трудовой дисциплины и основания для расторжения трудового договора, за исключением случаев неисполнения обязанности прекратить забастовку в соответствии с частью шестой статьи 413 ТК РФ.

Запрещается применять к работникам, участвующим в забастовке, меры дисциплинарной ответственности, за исключением случаев, предусмотренных частью шестой статьи 413 ТК РФ.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, оплата простоя не по вине работника производится в порядке и размерах, которые предусмотрены ТК РФ. Работодатель имеет право переводить указанных работников на другую работу в порядке, предусмотренном ТК РФ.

4.13.За совмещение профессий и должностей или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника работодатель выплачивает соответствующую доплату (статья 151 ТК РФ). Размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учётом содержания и (или) объёма дополнительной работы.

- 4.14. Оплата за замещение отсутствующего тренера-преподавателя осуществляется в процентном отношении за каждого обучающегося на основании приказа работодателя.
- 4.15. За работу в ночное время с 22.00 до 6.00 (статья 96 ТК РФ) работодатель обязуется выплачивать работникам дополнительно 35% часовой тарифной ставки за каждый 1 час работы в ночное время в соответствии с табелем учёта рабочего времени.
- 4.16. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за неиспользованные дни отпуска.
- 4.17. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены с последующим увольнением (за исключением увольнения за виновные действия). При этом днем увольнения считается последний день отпуска (статья 127 ТК РФ).
- 4.17. Работодатель обязуется:
- извещать работника в письменной форме об основных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях, произведённых удержаний, а также об общей денежной сумме, подлежащей выплате путём выдачи расчётного листка. Выдача расчётных листков по зарплате осуществляются раз в месяц при окончательном расчете;
 - регулярно информировать коллектив и профсоюзный комитет о направлениях расходования средств, поступающих из бюджета, из доходов от платных услуг и др. доходов, в том числе о средствах, направляемых на оплату труда работников.
- 4.18. Работники имеют право на получение стимулирующих и компенсационных выплат. Порядок и условия установления стимулирующих выплат определяется в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО СШОР по спортивной гимнастике, которое утверждается работодателем по согласованию с профсоюзным комитетом.
- 4.19. При наличии экономии по фонду оплаты труда работники имеют право на получение материальной помощи. Порядок и условия выплаты материальной помощи определяются Положением об оплате труда работников МБУ ДО СШОР по спортивной гимнастике и настоящим коллективным договором (раздел «Социальные гарантии»).
- 4.20. Доплата работникам МБУ ДО СШОР по спортивной гимнастике занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, устанавливается в соответствии со статьей 147 Трудового кодекса Российской Федерации в процентах к окладу (должностному окладу) работника. Доплата устанавливается по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах. Конкретный размер доплаты определяется по согласованию с профсоюзным комитетом учреждения. Минимальный размер доплаты не может быть менее 4% оклада (должностного оклада).
- 4.21. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности определяются статьей 183 ТК РФ.
- 4.22. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа в полуторном размере, за последующие часы - в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени,

отработанного сверхурочно. За учетный период для расчета сверхурочных часов принять — один квартал.

4.23.Размер доплат за совмещение профессий (должностей) или исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы (статья 60 и статья 151 ТК РФ) определяется по соглашению сторон трудового договора с учета содержания и объема дополнительной работы.

4.24.Оплата труда на период испытательного срока по трудовому договору устанавливается не ниже минимального размера, соответствующего должности работника, на которую он принят.

4.25.Оплата труда совместителей производится пропорционально отработанному времени (статья 285 ТК РФ).

4.26.Сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни оплачивается в соответствии со статьями 152, 153 ТК РФ.

4.27.Надбавка за выполнение особых работ устанавливается работникам Учреждения, выполняющим работы, тарифицированные не ниже важности, интенсивности, а также высокой степени самостоятельности и ответственности, которая должна быть проявлена при их выполнении. Размер надбавки за выполнение особых работ не может превышать 50 % от оклада.

4.28.Работодатель создает премиальный фонд, при наличии фонда экономии по оплате труда, для выплат надбавок, доплат и других льгот стимулирующего характера и распределяется по согласованию с комиссией по оценки деятельности работников.

5. УСЛОВИЯ И ОХРАНА ТРУДА

5.1.Работодатель обязуется обеспечить здоровые и безопасные условия труда в соответствии с требованиями действующего законодательства, обеспечивать санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников, травматизм обучающихся. Работодатель разрабатывает систему управления охраны труда в учреждении и утверждает его по согласованию с профсоюзным комитетом.

5.2.Работодатель:

- осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев в Учреждении и профессиональных заболеваний;
- разрабатывает и утверждает совместно с общим собранием работников инструкции по охране труда;
- создает санитарные посты с аптечками, укомплектованными набором лекарственных средств и препаратов для оказания первой медицинской помощи;

5.3.Работодатель и общее собрание работников на паритетной основе создают комиссию по охране труда. Стороны признают свою обязанность сотрудничать в деле сохранения здоровья и безопасности труда и обязуются обеспечивать:

- организацию охраны труда с соблюдением всех нормативных требований;
- распределение функциональных обязанностей и ответственности руководителей, должностных лиц в этих вопросах;
- оценку состояния труда на рабочих местах.

5.4.Работодатель разрабатывает и утверждает инструкции по охране труда, проводит первичный инструктаж.

5.5.Работодатель обеспечивает работников полагающимся инвентарем, моющими средствами в соответствии с нормами.

5.6.Организует обучение работников навыкам оказания первой помощи обучающимся (ФЗ «Об образовании» (статья 41 ч.1 п.11) в (ред. ФЗ от 03.07.1.2016 г. № 313 -ФЗ)).

5.7.Работодатель проводит обучение по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников МБУ ДО СШОР по спортивной гимнастике не реже 1 раза в три года, в соответствии с законодательством РФ.

5.8.Работодатель обеспечивает проведение в установленном порядке работ, по специальной оценке условий труда на рабочем месте.

5.9.Работодатель ежегодно выделяет на выполнение мероприятий по охране труда, (статья 226 ТК РФ) определённые соответствующим соглашением средства, в размере не менее 0,2% от суммы затрат на предоставление муниципальных услуг. Соглашение о выполнении мероприятий по охране труда заключается между работодателем и профсоюзным комитетом и является приложением к коллективному договору .

5.10.Работодатель систематически информирует каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация включает данные о режиме труда и отдыха, льготах и компенсациях, средствах индивидуальной защиты.

5.11.Работодатель осуществляет контроль за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах, а также за правильностью применения средств индивидуальной и коллективной защиты. Организует обучение лиц ответственных за охрану труда, проведение соответствующих инструктажей с работниками по охране труда, разрабатывает и утверждает по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда для всех категорий работников.

5.12.Работодатель совместно с уполномоченным по охране труда профсоюзного комитета организует контроль за состоянием условий и охраны труда в учреждении.

5.13.Работодатель регулярно рассматривает на совместных заседаниях с профсоюзным комитетом вопросы по выполнению соглашения по охране труда и информирует работников о принимаемых мерах в этой области.

5.14.Профсоюзный комитет обеспечивает выборы уполномоченного по охране труда и оказывает ему необходимую помощь и поддержку в выполнении возложенных на него обязанностей по осуществлению общественного контроля за обеспечением охраны труда на рабочих местах.

5.15.Профсоюзный комитет и уполномоченный по охране труда постоянно осуществляют контроль за состоянием охраны труда на рабочих местах, участвуют в комиссиях по расследованию производственного травматизма, добиваются возмещения вреда, причинённого здоровью человека.

5.16.Работодатель создаёт необходимые условия для работы уполномоченного по охране труда:

- обеспечивает его правилами, инструкциями и справочными материалами по охране труда и экологической безопасности за счёт средств

организации;

- обеспечивает свободное время не менее двух часов в неделю с сохранением заработной платы для выполнения общественных обязанностей по контролю за состоянием охраны труда на рабочих местах, для участия в прохождении соответствующего обучения, в том числе организуемого профсоюзом.

5.17.Работодатель обеспечивает прохождение уполномоченным по охране труда соответствующего обучения.

5.18.За активную и добросовестную работу, способствующую предупреждению несчастных случаев и профессиональных заболеваний, улучшению условий труда в учреждении уполномоченный профсоюзного комитета поощряется морально и материально из средств работодателя и профсоюзного комитета.

5.19.Работодатель обеспечивает в установленном порядке проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников учреждения с оплатой расходов, связанных с их проведением. Обеспечивает обязательные медосмотры вновь принимаемых работников.

5.20.Работодатель содействует прохождению диспансеризации работниками школы.

- Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно в течении пяти лет до наступления такого возраста, работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.
- Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем.

5.21.Работодатель организует проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством при обязательном участии в её проведении профсоюзного комитета.

5.22.Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, по результатам специальной оценки рабочих мест предоставляются следующие компенсации:

- сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю в соответствии со статьей 92 ТК РФ.;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск - не менее 7 календарных дней (статья 117 ТК РФ);
- повышение оплаты труда - не менее 4 процентов тарифной ставки

(оклада) установленный для различных видов работ с нормальными условиями труда. (статья 147 ТК РФ).

6. СОЦИАЛЬНЫЕ ГАРАНТИИ.

6.1.Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников (статья 22 ТК РФ) своевременно перечисляет средства в страховые фонды (социальный, медицинский, пенсионный) в размерах, определенных законодательством.

6.2.При заключении трудового договора впервые работодателем оформляется трудовая книжка (за исключением случаев, если в соответствии ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не оформляется). В случае, если на лицо, поступающего на работу впервые, не был открыт индивидуальный лицевой счет, работодателем представляются в соответствующий территориальный орган Пенсионного фонда Российской Федерации сведения, необходимые для регистрации указанного лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета (статья 65 ТК РФ).

6.3.Освобождать работников от работы при прохождении диспансеризации на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними место работы (должности) и среднего заработка на основании его письменного заявления, согласованного с работодателем. Работники, достигшие возраста сорока лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними место работы (должности) среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течении пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющимися получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка (статья 185.1 ТК РФ). Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления,при этом в день (дни) освобождение от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Если потребуется предоставление работником справки медицинской организации, подтверждающей прохождение диспансеризации в день (дни) освобождение от работы необходимо дополнить соответствующим абзацем статью 185.1 ТК РФ .

6.4.Работникам Учреждения предоставляются гарантии при направлении в служебные командировки – сохранение места работы, должности, среднего заработка, возмещение расходов, связанных с командировкой (статья 167 ТК РФ).

6.5.Гарантии также предоставляются при выполнении государственных и общественных обязанностей — освобождение от работы с сохранением места работы, должности и среднего заработка на время выполнения таких обязанностей, если они выполняются в рабочее время, но не в ущерб основной работе.

6.6.Работодатель обязуется обеспечить информирование работников о правах и

гарантиях в области пенсионного обеспечения, социального страхования.

6.7.Работодатель при наличии финансовых средств оказывает работникам материальную помощь в следующих случаях:

- работникам в случае длительной болезни до 5000 рублей;
- одиноким матерям до 3000 рублей;
- в связи с тяжёлым материальным положением в семье до 5000 рублей;
- работникам с низкой заработной платой до 3000 рублей;
- при регистрации брака до 2 000 рублей;
- в связи с юбилеем до 2000 рублей;
- в связи с рождением ребенка до 2000 рублей;
- в связи с операцией до 2000 рублей;
- в связи с приобретением дорогостоящих лекарств до 2000 рублей;
- в случае особой нужды (на специальное лечение и восстановление здоровья) до 3 000 рублей;
- в случаях, вызванных непредвиденными ситуациями — аварией, стихийным бедствием, кражей, грабежом, пожаром до 5 000 рублей;
- в связи с юбилейными датами учреждения до 2 000 рублей;
- в связи с праздничными датами до 2 000 рублей;
- в связи со смертью работника учреждения до 5 000 руб.

Конкретный размер материальной помощи определяется работодателем, исходя из наличия финансовых средств, и по согласованию с профсоюзным комитетом. Выплата материальной помощи осуществляется на основании приказа работодателя.

6.8.Работодатель обязуется поощрять работников, добросовестно выполняющих свои обязанности: объявлять благодарность, награждать ценным подарком, почётной грамотой, премировать. Представлять за особые заслуги перед обществом и государством к государственным наградам (статья 191 ТК РФ), ведомственным, отраслевым наградам и почётным званиям. Премирование производится в соответствии с положением «О порядке премирования работников МБУ ДО СШОР по спортивной гимнастике»

6.9.Профсоюзный комитет обязуется:

- осуществлять контроль за соблюдением трудового законодательства и обеспечением социальных гарантий работников;
- оказывать материальную помощь из средств профсоюзной организации работникам — членам профсоюза в необходимых случаях (к праздникам - Новый год, 23 февраля, 8 Марта, в связи с юбилеем, при рождении ребёнка, других случаях, по решению профсоюзной организации);
- содействовать в предоставлении гарантий и компенсаций, предусмотренных законодательством, соглашениями, коллективным договором;
- оказывать содействие в приобретении путёвок в санатории, детские оздоровительные лагеря для детей работников;
- предоставлять скидки для членов профсоюза на путевки в здравницы, находящиеся в ведении профсоюзов, в установленных профсоюзом

размерах (не менее 20% от стоимости путевки).

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

7.1. Взаимоотношения работодателя и профсоюзной организации строятся на основании законодательства, действующих соглашений, настоящего коллективного договора.

7.2. Профсоюзная организация действует в соответствии со статьей 30 Конституции РФ, федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах, гарантиях деятельности», а также на основании ТК РФ и других нормативно-правовых актов РФ и Брянской области, Устава отраслевого профсоюза, положения о первичной профсоюзной организации.

7.3. Профсоюзная организация (профсоюзный комитет) представляет и защищает права и интересы членов профсоюза по вопросам индивидуальных трудовых и связанных с трудом отношений, в области коллективных прав и интересов – указанные права и интересы работника независимо от членства в профсоюзах в случае наделения профсоюзной организации такими полномочиями в порядке определенном ТК РФ и п. 1.9. коллективного договора.

7.4. Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 статьи 81 Трудового Кодекса, а также перевод на другую работу председателя профсоюзной организации и его заместителя, не освобождённых от основной работы, допускаются помимо общего порядка увольнения и перевода на другую работу, только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа (обкома профсоюза работников культуры).

7.5. Увольнение по инициативе работодателя работников, входящих в состав профсоюзного комитета и не освобождённых от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия профсоюзного комитета, членами которого они являются.

7.6. Наложение дисциплинарного взыскания на работников являющихся членами профсоюзного комитета, помимо общего порядка наложения дисциплинарного взыскания, осуществляется по предварительному согласованию с профсоюзным комитетом.

Наложение дисциплинарного взыскания на председателя профсоюзного комитета и его заместителя осуществляется с предварительного согласия обкома профсоюза работников культуры.

7.7. Привлечение к дисциплинарной ответственности уполномоченных профсоюза по охране труда, перевод на другую работу или увольнение по инициативе работодателя допускается с предварительного согласия профсоюзного комитета.

7.8. При наличии письменного заявления работников, являющихся членами профсоюза, а также других работников, которые уполномочили профком представлять их интересы по настоящему коллективному договору, работодатель бесплатно и ежемесячно производит удержание членских профсоюзных взносов из заработной платы работников и перечисляет удержанные взносы на счета профсоюзной организации одновременно с выдачей банком средств на заработную плату.

7.9. Работодатель обязуется:

- предоставлять безвозмездно для профсоюзного комитета помещение для проведения заседаний, хранения документации, а также предоставлять возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, возможность бесплатного пользования оргтехникой, правовыми документами, средствами связи;
- предоставлять бесплатно и беспрепятственно профсоюзному комитету необходимую информацию, документы, сведения по условиям труда, заработной платы, другим социально-экономическим и социально-трудовым вопросам;
- обеспечить ежемесячное и своевременное перечисление членских профсоюзных взносов;
- сообщать профсоюзному комитету в недельный срок с момента получения требований профсоюзного комитета об устранении выявленных нарушений, результатах их рассмотрения и принятых мерах;
- установить стимулирующую надбавку за исполнение обязанностей в интересах коллектива не освобождённым от основной работы:
- председателю профсоюзной организации в размере 40% от оклада
- заместителю председателя профсоюзной организации — 20% от оклада;
- рассматривает возможность материального поощрения членов профсоюзного комитета за конкретную работу в интересах коллектива по ходатайству профсоюзного комитета из выделенных средств на культурно-массовую и оздоровительную работу в коллективе.

7.10. Работодатель принимает решения по согласованию с профсоюзным комитетом в случаях :

- установления режимов работы всех категорий работников (расписания занятий, графиков работы и т.д.);
- установления, изменения размеров и прекращения стимулирующих выплат;
- применения всех видов морального и материального поощрения;
- утверждения графиков отпусков;
- приказов на выполнение сверхурочных работ;
- привлечения к работе в выходные и праздничные дни;
- инструкции по охране труда;
- проектов документов, затрагивающих социально-экономические интересы работников;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- принятия иных локальных актов, работодателя в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

8. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА.

8.1. Персональные данные работника и обработка данных работника статья 86 ТК РФ.

8.2. В целях обеспечения и свобод человека и гражданина работодатель и его представители при обработке персональных данных работника обязаны

гарантировать их защиты статья 86 ТК РФ.

8.3.Хранение и использование персональных данных работников устанавливается работодателем с соблюдением требований ТК РФ и иных федеральных законов статья 89 ТК РФ.

8.4.При передаче персональных данных работника работодатель должен соблюдать определенные требования статья 88 ТК РФ.

8.5.В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют свои права статья 89 ТК РФ.

8.6.Лица, виновные в нарушении норм, регулирующих получение, обработку и защиту персональных данных работника, привлекаются к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, предусмотренном ТК РФ и иными федеральными законами статья 90 ТК РФ.

9. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

9.1.Контроль за выполнением обязательств коллективного договора осуществляет Руководитель Учреждения, администрация, председатель профсоюзной организации.

9.2.Разногласия между администрацией Учреждения и общим собранием работников, возникающие при принятии, внесении изменений и дополнений в коллективный договор, в период его действия, разрешается сторонами путем принятия компромиссного решения.

9.3.Соблюдать установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, использовать все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

9.4.Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами, подписавшими его.

9.5.Стороны обязуются один раз в год на общем собрании работников отчитываться о ходе выполнения коллективного договора.

10. ОСОБЕННОСТИ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ, ПРИЗВАННЫХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО МОБИЛИЗАЦИИ ИЛИ ПОСТУПИВШИХ НА ВОЕННУЮ СЛУЖБУ ПО КОНТРАКТУ ЛИБО ЗАКЛЮЧИВШИХ КОНТРАКТ О ДОБРОВОЛЬНОМ СОДЕЙСТВИИ В ВЫПОЛНЕНИИ ЗАДАЧ, ВОЗЛОЖЕННЫХ НА ВООРУЖЕННЫЕ СИЛЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.

10.1.В случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или

оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе" либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные

Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой статьи 81 Кодекса. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Лицо, с которым в период приостановления действия трудового договора расторгнут трудовой договор в связи с истечением срока его действия, в течение трех месяцев после окончания прохождения указанным лицом военной службы по мобилизации или военной службы по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо после окончания действия заключенного указанным лицом контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, имеет преимущественное право поступления на работу по ранее занимаемой должности у работодателя, с которым указанное лицо состояло в трудовых отношениях до призыва на военную службу по мобилизации, заключения контракта о прохождении военной службы либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, в случае отсутствия вакансии по такой должности на другую вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, а при их отсутствии на вакантную нижестоящую должность или ниже оплачиваемую работу. При этом работа по соответствующей должности (соответствующая работа) не должна быть противопоказана указанному лицу по состоянию здоровья.

10.2. Работодатель в период приостановления действия трудового договора выплачивает работнику единовременную выплату в размере до 7 должностных окладов.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

11.1. Стороны договорились, что контроль за выполнением коллективного договора осуществляет комиссия, созданная при подготовке и заключении коллективного договора. Срок работы комиссии до истечения срока действия настоящего коллективного договора. Изменения в состав комиссии при необходимости вносятся по предоставлению соответствующей стороны.

11.2. Комиссия проверяет выполнение коллективного договора по плану своей работы не реже, чем 2 раза в год, а так же на основе фактов письменных обращений работодателя, профсоюзного комитета, отдельных работников. Итоги исполнения обязательств по коллективному договору подводятся на собрании трудового коллектива не реже 1 раза в год. С информацией выступают представители обеих сторон его подписавших (руководитель, заместитель руководителя и председатель профсоюзной организации).

11.3. Стороны коллективного договора в лице уполномоченных лиц за

исполнение взаимных обязательств несут ответственность в соответствии с законодательством (статья 54, 55 ТК РФ).

11.4. После подписания коллективного договора стороны обязуются в семидневный срок предоставить его на уведомительную регистрацию.

РАБОТОДАТЕЛЬ

Директор МБУ ДО СШОР
по спортивной гимнастике

_____ Н.В. Новиков

« _____ » _____ 2024 г.

ОТ РАБОТНИКОВ

Председатель профсоюзного
комитета МБУ ДО СШОР
по спортивной гимнастике

_____ Е.А. Королёва

« _____ » _____ 2024 г.