

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа по шахматам и шашкам»
на период 03.03.2025-02.03.2028 гг.

принят на общем собрании
работников МБУ ДО СШ по
шахматам и шашкам
03.03.2025



г. Брянск

На основании решения общего собрания работников от 03.03.2025 г. № 2 заключить коллективный договор:

1. Коллективный договор.
2. Правила внутреннего трудового распорядка для работников – приложение 1.
3. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем – приложение 2.
4. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по шахматам и шашкам» – приложение 3.
5. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по шахматам и шашкам» – приложение 4.
6. Положение о внебюджетной деятельности муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по шахматам и шашкам» – приложение 5.
7. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда – приложение 6.
8. Соглашение по охране труда, по проведению мероприятий по охране труда – приложение 7.

**Директор МБУ ДО СШ по шахматам
и шашкам**

Председатель СТК



В.О. Терещенко

С.С. Шпигарь

Российская Федерация
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Спортивная школа по шахматам и шашкам

241050г. Брянск ул. Мало-Завальская, 1
тел. (4832) 64-86-40

ВЫПИСКА ИЗ ПРОТОКОЛА № 2
заседания общего собрания работников

г. Брянск

от 03 марта 2025 г.

Всего членов коллектива – 24 человек.

Присутствовало – 23 человека

Кворум имеется, собрание правомочно принимать решения.

Повестка дня:

1. Избрание председателя и секретаря собрания
2. Избрание представителя работников на ведение, разработку и заключение коллективного договора.
3. Подписание коллективного договора на период с 03.03.2025 года по 02.03.2028 года с приложениями.

По первому вопросу:

Слушали: Шпигаря Сергея Сергеевича, заместителя директора по АХЧ МБУ ДО СШ по шахматам и шашкам, председателя совета трудового коллектива с предложением избрать председателем собрания директора Терещенко Валерия Олеговича, секретарем заместителя директора Захаркину Анну Викторовну.

Голосовали: открытым голосованием – 22 человека "за" (единогласно). В голосовании не участвовали предложенные кандидатуры.

Решили: избрать председателем собрания В.О.Терещенко, секретарем А.В.Захаркину.

По второму вопросу:

Слушали: В.О.Терещенко, директора, с предложением избрать представителя от имени работников для подписания коллективного договора Сергея Сергеевича Шпигаря, председателя совета трудового коллектива работников учреждения.

Голосовали: открытым голосованием – 22 человека "за" (единогласно). В голосовании не участвовал С.С. Шпигарь.

Решили: избрать представителя работников на ведение, разработку проекта и заключение коллективного договора Шпигаря Сергея Сергеевича, заместителя директора по АХЧ МБУ ДО СШ по шахматам и шашкам, председателя совета трудового коллектива работников учреждения и доверить ему подписание коллективного договора от имени работников учреждения.

По третьему вопросу:

Слушали: Шпигаря Сергея Сергеевича, заместителя директора по АХЧ МБУ ДО СШ по шахматам и шашкам, председателя совета трудового коллектива, с предложением заключить Коллективный договор на период с 03.03.2025 года по 02.03.2028 года с приложениями:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников – приложение 1.

2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем – приложение 2.
3. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по шахматам и шашкам» – приложение 3.
4. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по шахматам и шашкам» – приложение 4.
5. Положение о внебюджетной деятельности муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по шахматам и шашкам» – приложение 5.
6. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда – приложение 6.
7. Соглашение по охране труда, по проведению мероприятий по охране труда – приложение 7.

Голосовали: открытым голосованием – 23 человек "за" (единогласно).

Решили: Принять Коллективный договор на период с с 03.03.2025 года по 02.03.2028 года в целом и все приложения к нему:

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников – приложение 1.
2. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем – приложение 2.
3. Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по шахматам и шашкам» – приложение 3.
4. Положение о премировании работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по шахматам и шашкам» – приложение 4.
5. Положение о внебюджетной деятельности муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по шахматам и шашкам» – приложение 5.
6. Перечень работ, профессий и должностей с вредными условиями труда – приложение 6.
7. Соглашение по охране труда, по проведению мероприятий по охране труда – приложение 7.

Председатель собрания

Секретарь

Председатель совета
трудового коллектива



В.О. Терещенко

А.В. Захаркина

С.С. Шпигарь

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор заключен в соответствии с положениями Трудового Кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) и другими нормативными актами, регулируемыми коллективные трудовые отношения, и является основным правовым документом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа по шахматам и шашкам» (МБУ ДО СШ по шахматам и шашкам) (далее – учреждение) (ст. 40 ТК РФ).

1.2. Сторонами настоящего коллективного договора являются учреждение в лице директора, именуемого далее «работодатель» и работники учреждения, в лице председателя совета трудового коллектива.

1.3. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Работодатель обязуется знакомить под роспись с коллективным договором и приложениями к нему всех работников в течение 7 дней после подписания, а также знакомить вновь принимаемых работников при заключении трудового договора.

1.5. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем учреждения.

1.6. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения, преобразования коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

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

1.11. Пересмотр обязательств настоящего договора не может приводить к снижению уровня социально-экономического положения работников учреждения.

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

1.13. Настоящий договор заключен на период с 03.03.2025 по 02.03.2025, вступает в силу со дня подписания его сторонами, распространяется на правоотношения, возникшие с 01.09.2023.

Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

Изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ для его заключения.

2. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

2.1. Предметом настоящего коллективного договора являются интересы и права работников, гарантированные действующим законодательством, ТК РФ, а также дополнительные по сравнению с законодательством положения об условиях труда и его оплаты, выплаты пособий и компенсаций, о занятости, условиях высвобождения работников, о рабочем времени и времени отдыха, о социальных гарантиях и льготах, предоставляемых работодателем учреждения.

3. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

3.1. Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а

работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

3.2. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

3.3. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ).

3.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, как на определенный, так и на неопределенный срок, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Срочный договор может заключаться по инициативе работодателя или работника 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 её выполнения.

3.5. В трудовом договоре оговариваются условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем нагрузки, продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

3.6. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК РФ).

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее, чем за два месяца (ст. 74 ТК РФ).

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

3.8. Прекращение трудового договора оформляется приказом работодателя в соответствии с общим порядком оформления прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ).

4. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА, ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ И АТТЕСТАЦИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей с учетом перспектив развития учреждения.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Организовать профессиональную переподготовку и повышение квалификации всех работников по необходимости.

4.2.2. Повышать квалификацию работников со следующей периодичностью:
для педагогических работников учреждения – не реже чем один раз в пять лет.

Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самого учреждения, так и в организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию.

4.2.3. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы.

4.2.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня в порядке, предусмотренном ст. 173-174, 176 ТК РФ.

4.2.5. Организовывать проведение аттестации работников с целью установления занимаемой должности, а также присвоения квалификационных категорий в соответствии с имеющимися полномочиями и по ее результатам устанавливать работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

4.3. В целях стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, их профессионального и личностного роста, внедрения и использования современных технологий в профессиональной деятельности тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, повышения эффективности и качества их профессиональной деятельности, обеспечения дифференциации социальных гарантий и компенсаций, в том числе размера оплаты труда тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей квалификационные категории, присвоенные по должности «тренер», признаются тождественными по должности «тренер-преподаватель» и сохраняются в течение срока, на который они были присвоены.

4.4. Аттестация тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, инструкторов-методистов осуществляется в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, установленным приказом Минпросвещения России от 24 марта 2023 г. № 196 и проводится на основе всестороннего анализа показателей профессиональной деятельности, который должен включать с себя показатели деятельности спортивной подготовки обучающихся, результаты их участия в спортивных мероприятиях различного уровня.

5. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

5.1. Работодатель обязуется:

5.1.1. При ликвидации учреждения, сокращении численности или штата работников учреждения (п. 1, 2 ст. 81 ТК РФ) и возможном расторжении трудовых договоров с работниками учреждения уведомлять работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий, а в случаях, которые могут повлечь массовое увольнение работников – не позднее, чем за три месяца до начала проведения мероприятия.

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

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

Критерии массового высвобождения работников:

- ликвидация учреждения;
- сокращение численности или штата работников учреждения в количестве 20 и более человек в течение 30 календарных дней.

5.1.2. При сокращении численности или штата работников учреждения не допускать увольнения одновременно двух работников из одной семьи.

5.2. Стороны договорились, что:

5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата, при равной производительности труда и квалификации, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, имеют также: одинокие матери и отцы, воспитывающие детей в возрасте до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с профессиональной деятельностью; молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

5.3. 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 в учреждении.

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

6. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

6.1. Режим труда и отдыха работников устанавливается в соответствии с действующим законодательством, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения и трудовыми договорами.

6.2. При регулировании рабочего времени стороны исходят из того, что продолжительность рабочего времени работников в соответствии с ТК РФ не может превышать 40 часов в неделю, для педагогических работников (тренеры-преподаватели, старшие тренеры-преподаватели, инструкторы-методисты, старшие инструкторы-методисты) – 36 часов в неделю.

6.3. Для отдельных категорий работников (сторожа, операторы котельной) устанавливается суммированный учет рабочего времени за отработанный месяц. Продолжительность недели для этих работников определяется соответствующим графиком, который утверждается работодателем, и доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

6.4. Для отдельных категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со ст. 92 ТК РФ.

Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в соответствии с ТК РФ, а также в следующих случаях:

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

6.5. Для тренеров-преподавателей устанавливается суммированный учет рабочего времени, продолжительность которого определяется графиком, утвержденным работодателем на календарный год, который доводится до сведения работников не позднее, чем за один месяц до введения его в действие. В график работы входит фактическая учебная (тренировочная) нагрузка (педагогическая работа) в соответствии с утвержденным расписанием учебно-тренировочных занятий и другая часть педагогической работы, требующая затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (ведение журналов и дневников обучающихся в электронной (либо в бумажной) форме, организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся, выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, проводимых в целях реализации дополнительных образовательных программ в учреждении, включая участие в конкурсах, состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах и других формах учебной деятельности).

Соотношение непосредственно педагогической и другой части педагогической работы определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения с учетом дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта, специальности и квалификации работника.

6.6. В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей-преподавателей), включается тренерско-преподавательская работа, индивидуальная работа с обучающимися, а также другая педагогическая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом обучения (спортивной подготовки), методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная календарными планами физкультурных и спортивных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

6.7. Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона), может быть изменен в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

Объем учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы), установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебной нагрузки педагогических работников, установленный в текущем учебном году (тренировочном периоде, спортивном сезоне), может быть изменен по инициативе работодателя на следующий учебный год (тренировочный период, спортивный сезон) в сторону ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по учебным планам, учебным графикам, сокращением количества обучающихся, групп.

Временное или постоянное изменение (увеличение или снижение) объема учебной нагрузки педагогических работников по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре, допускается только по соглашению сторон трудового договора, заключаемого в

6.20. Работодатель предоставляет отпуск работнику в соответствии и порядком, установленным ст. 114-128 ТК РФ. Запрещается непредоставление ежегодного отпуска в течение двух лет подряд.

Продление, перенесение, разделение и отзыв из отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст. 124-125 РФ. Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

6.21. Работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы в соответствии со ст. 128 ТК РФ.

6.22. При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

Неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему по письменному заявлению с последующим увольнением (за исключением случаев увольнения за виновные действия).

6.23. Работникам учреждения, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляются два оплачиваемых дня отдыха на основании письменного заявления работника, согласованного с руководителем учреждения (рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, утвержденные решением 29.10.2021 г., протокол № 9).

7. ОПЛАТА ТРУДА

7.1. Оплата труда всех категорий работников осуществляется согласно Положению об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа по шахматам и шашкам» (далее – Положение) (Приложение 3).

Заработная плата включает в себя: должностные оклады по должностям руководителей, специалистов и служащих, и оклады по профессиям рабочих (далее по тексту должностные оклады (оклады), компенсационные и стимулирующие выплаты.

7.2. Стимулирующая выплата работникам учреждения – премия за соответствующий период (месяц, квартал, год), производится на основании Положения о премировании работников учреждения (Приложение 4).

7.3. Заработная плата выплачивается каждые полмесяца. Днями выплаты заработной платы являются 7 и 22 числа каждого месяца.

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

В случае установления на региональном уровне минимального размера оплаты труда выше, чем на федеральном уровне, применяется размер минимальной заработной платы, определенный соответствующим соглашением о минимальной заработной плате в Брянской области.

Работникам учреждения, работающим по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, выплата разницы между начисленной заработной платой и минимальной заработной платой производится пропорционально отработанному времени.

7.5. Учреждение, в пределах имеющихся средств на оплату труда работников, самостоятельно определяют размеры выплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами, с учетом ст. 132 ТК РФ.

7.6. В случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней, работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период выплаты задержанной суммы, что приравнивается к простое по вине работодателя.

7.7. Заработная плата в связи с нерабочими праздничными днями не уменьшается.

7.8. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. При неполной выплате в установленный срок заработной

платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов (денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

Обеспечение повышения уровня реального содержания заработной платы включает индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги. Государственные органы, органы местного самоуправления, государственные и муниципальные учреждения производят индексацию заработной платы в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7.9. Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей-преподавателей-преподавателей, старших тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей-преподавателей-преподавателей:

- тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, включая совместителей, независимо от объема установленной учебной нагрузки оплата труда производится по тарификации, исходя из способов оплаты труда (оплата по нормативу за каждого обучающегося и (или) в зависимости от объема недельной учебной (тренировочной) нагрузки (педагогической работы);

- тренер-преподаватель, старший тренер-преподаватель имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе (по собственному желанию), предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее, чем за один месяц, за исключением случаев, когда трудовой договор заключен на срок менее четырех месяцев.

7.10. Периоды каникулярного времени, установленные для обучающихся учреждения и не совпадающие для педагогических работников и иных работников с установленными им соответственно ежегодными основными удлиненными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками, ежегодными основными и ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками (далее соответственно - каникулярное время и отпуск), являются для них рабочим временем с оплатой труда в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.11. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности определяются ст. 183 ТК РФ.

7.12. Оплата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки оплаты работник вправе перенести отпуск на другой срок.

8. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

8.1. Гарантии, льготы и компенсации предоставляются работникам учреждения на основании законодательства Российской Федерации, в полном соответствии с ТК РФ.

8.2. Гарантии педагогическим работникам:

- право на сокращенную продолжительность рабочего времени;
- право на дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого определяется Правительством Российской Федерации;

- право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования;

- право на досрочное назначение страховой пенсии по старости в порядке, установленном законодательством Российской Федерации;

- право на предоставление педагогическим работникам, состоящим на учете в качестве нуждающихся в жилых помещениях, вне очереди жилых помещений по договорам социального найма, право на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда;

- предоставление свободного дня (дней) для прохождения диспансеризации в порядке, предусмотренном статьей 185.1 ТК РФ;

- иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные федеральными законами и законодательными актами субъектов Российской Федерации.

8.3. Работникам учреждения, прошедшим вакцинацию против новой коронавирусной инфекции (COVID-19), предоставляется дополнительная гарантия:

- право на два оплачиваемых дня отдыха (ст. 5, 8, 22, 41 ТК РФ).

8.4. Гарантии работникам, призванным на военную службу по мобилизации или поступившим на военную службу по контракту либо заключившим контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, предоставляются в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ.

8.5. В случае смерти работника учреждения материальная помощь в размере до трех тысяч рублей оказывается одному из членов семьи (родители работника, супруг(а) работника) по письменному заявлению и при предоставлении подтверждающих документов.

8.6. Работодатель обеспечивает гарантии и компенсации работникам при сокращении численности или штата учреждения (ст. 178-180 ТК РФ).

8.7. За добросовестное выполнение трудовых обязанностей, плановых заданий, успехи в соревнованиях, реализацию дополнительных образовательных программ спортивной подготовки по видам спорта, продолжительный и безупречный труд, новаторство и другие достижения в работе применяются следующие поощрения:

- объявление благодарности;
- выдача премии из фонда экономии заработной платы учреждения;
- награждение Почетной Грамотой учреждения.

Поощрения объявляются приказом, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

При применении мер поощрения обеспечивается сочетание морального и материального стимулирования труда.

За особые трудовые заслуги работники учреждения представляются в установленном порядке к награждению орденами, медалями, почетными грамотами, нагрудными значками, знаками и присвоению почетных званий.

9. ОХРАНА ТРУДА

9.1. В соответствии с законом Брянской области «Об охране труда в Брянской области» работодатель обязан:

- обеспечить здоровые и безопасные условия труда;
- внедрять современные средства техники безопасности, предупреждающие производственный травматизм и обеспечить санитарно-гигиенические условия;
- систематически информировать каждого работника о нормативных требованиях к условиям работы на его рабочем месте, а также о фактическом состоянии этих условий. Информация должна включать данные о фактическом состоянии соблюдения требования к производственной среде, режимам труда и отдыха, льготам и компенсациям;
- обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников;
- проводить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда работников (ст. 212, ст. 225 ТК);
- не допускать к работе лиц, не прошедших в установленном порядке обучение, инструктаж и проверку знаний требований охраны труда;
- осуществлять контроль за условиями и охраной труда на рабочих местах, а также за правильностью применения работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;
- в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организовывать проведение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, получение необходимых документов, внеочередных медицинских осмотров, с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров;
- осуществлять работу в области улучшений условий охраны труда в соответствии с основами законодательства Российской Федерации об охране труда;
- обеспечить порядок формирования комиссий по расследованию несчастных случаев в соответствии со ст. 229 ТК РФ с включением в их состав представителей работников. По каждому

несчастному случаю на производстве образовывать комиссию по расследованию обстоятельств и причин несчастного случая;

- создать комиссию по охране труда;
- предусмотреть введение в штатное расписание должности специалиста по охране труда при численности работников более 50 человек, либо привлечение специалиста (организации), оказывающих услуги в области охраны труда;
- обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе: ограничить применение труда женщин на работах в ночное время; осуществить комплекс мероприятий по исключению женского труда на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда; в случае необходимости выделять рабочие места в подразделениях для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу; выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;
- устанавливать по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, индивидуальные режимы труда;
- совместно с работниками осуществлять контроль за состоянием условий и охраны труда;
- регулярно рассматривать на общих собраниях работников вопросы по обеспечению требований охраны труда и информировать работников о принимаемых мерах;
- обеспечить приобретение и выдачу за счет собственных средств специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств, прошедших обязательную сертификацию или декларирование соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (ст. 212 ТК РФ);
- обеспечить обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний (ст. 212 ТК РФ).

9.2. Совету трудового коллектива представляются следующие права:

- представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;
- готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в учреждении;
- проверять состояние условий охраны труда в учреждении;
- не допускать эксплуатацию оборудования, проведение работ и учебно-тренировочного процесса на местах, где выявлены нарушения нормативных правовых актов по охране труда, создающие угрозу жизни и здоровью работникам и обучающимся, с последующим уведомлением руководителя учреждения;
- принимать участие в рассмотрении и обсуждении состояния охраны труда в учреждении на тренерских советах, на общих собраниях трудового коллектива;
- вносить работодателю предложения о поощрении отдельных работников за активную работу по созданию безопасных условий труда и тренировочного процесса, а также о привлечении в установленном порядке к дисциплинарной, материальной и уголовной ответственности виновных в нарушении законодательных и иных нормативных правовых актов по охране труда.

9.3. Работник обязан:

- соблюдать требования охраны труда;
- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления);
- проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также – проходить внеочередные

медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ (ст. 214 ТК РФ) и иными федеральными законами.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

10.1. Контроль выполнения коллективного договора осуществляют стороны, подписавшие его, в согласованном порядке, формах и сроках.

10.2. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

10.3. Изменение и дополнение коллективного договора производятся в порядке, установленном ТК РФ.

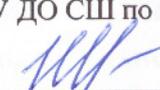
От работодателя:

Директор МБУ ДО СШ по шахматам и шашкам

В.О. Терещенко
2025 г.

От работников:

Председатель совета трудового коллектива
МБУ ДО СШ по шахматам и шашкам


С.С. Шпигарь
«03» 10 2025 г.

