

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
спортивная школа Яранского района Кировской области



Представитель работодателя -
руководитель или
уполномоченное им лицо

/ Важенин А.А.
(подпись)
Ф.И.О.)

Директор

"12" 07 2023 г.

Представитель работников -

/ Решетникова С.А.
(подпись/
Ф.И.О.)

Старший инструктор-методист

"12" 07 2023 г.

**Коллективный договор
на 2023-2025 годы**

г. Яранск

СОДЕРЖАНИЕ

Раздел 1	Общие положения	2-3
Раздел 2	Трудовые правоотношения	3-7
Раздел 3	Особенности регулирования труда тренеров-преподавателей	7-9
Раздел 4	Режим труда и отдыха	9-13
Раздел 5	Оплата труда	13-17
Раздел 6	Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей	17-20
Раздел 7	Условия оплаты труда директора, его заместителей	20-21
Раздел 8	Повышение квалификации, профессиональная подготовка (переподготовка) и аттестация работников	21-22
Раздел 9	Трудовые и социальные гарантии, льготы и компенсации	22
Раздел 10	Защита трудовых и социально-экономических прав молодежи	22-13
Раздел 11	Охрана труда	23-25
Раздел 12	Обязательства и ответственность сторон, контроль за выполнением договора	26-27

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – Договор) основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудовом кодексе Российской Федерации, Федеральном законе от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»; Федеральном законе от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» и Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», Трехстороннем Отраслевом соглашении по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации, Единых рекомендациях по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений и иных нормативных правовых актах и направлен на обеспечение стабильной и эффективной деятельности МБУ ДО СШ Яранского района (далее Учреждение) в условиях сложившейся экономической ситуации, в целях обеспечения защиты социально-экономических прав работников, достойной оплаты труда, условий и охраны труда, регулирования социально-трудовых отношений и обеспечения занятости.

1.2. Сторонами Договора (далее – Стороны) являются:

- работодатель в лице его представителя – директора муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы Яранского района (далее – Работодатель).

- работники Учреждения, в лице уполномоченного в установленном порядке представителя, избранного большинством голосов работников Учреждения при тайном голосовании, (далее «Работники»).

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно дополнительные по сравнению с законодательством РФ положения об условиях труда и его оплаты, гарантии и льготы, предоставляемые Работодателем, а также некоторые иные вопросы.

1.3. Настоящий Договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение трех лет.

Если по истечении установленного срока действия Договора ни одна из сторон не выступила инициатором по заключению нового Договора, то его действие продлевается на срок не более трех лет.

1.4. В случае реорганизации представителей сторон, права и обязанности по Договору переходят к правопреемнику (правопреемникам) и сохраняются до заключения нового Договора, но не более срока действия, определенного в Договоре. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа Учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения.

1.5. В течение срока действия Договора стороны вправе вносить дополнения и изменения в него на основе взаимной договоренности.

В случае необходимости внесения дополнений и изменений, заинтересованная сторона направляет другой стороне письменное уведомление о начале ведения переговоров в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Договором. Принятые изменения и дополнения оформляются приложением к Договору, проходят уведомительную регистрацию в службе по труду и занятости, являются его неотъемлемой частью.

1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.

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

1.8. Стороны договорились, что уполномоченный представитель является единственным полномочным представителем работников МБУ ДО СШ Яранского района, при разработке и подписании Договора, принятии и согласовании локальных нормативных актов, ведении переговоров по решению трудовых, профессиональных и

социально-экономических вопросов, в том числе вопросов оплаты, условий охраны труда, занятости, увольнения работников, а также по другим вопросам социальной защищённости работников.

1.9. Договор не может содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный трудовым законодательством, Отраслевым Соглашением. Условия Договора, ухудшающие положение работников по сравнению с вышеназванными нормативно-правовыми актами, недействительны и не подлежат применению.

1.10. Уведомительная регистрация Договора осуществляется управлением государственной службы занятости населения Кировской области (утвержден постановлением Правительства Кировской области от 22.10.2021 № 562-П)

1.11. Стороны совместно осуществляют анализ выполнения Договора.

1.12. Информация о выполнении Договора ежегодно рассматривается на общем собрании трудового коллектива.

1.13. К настоящему Договору приняты следующие приложения, которые являются его неотъемлемой частью:

Правила внутреннего трудового распорядка (Приложение № 1)

Положение об оплате труда.

Положение о статусе молодого специалиста.

Положение о ненормированном рабочем дне.

1.14. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками:

- учет мнения;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст. 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии Договора;

- другие формы.

1.15. Коллективные и индивидуальные трудовые споры разрешаются в соответствии с действующими нормами трудового законодательства Российской Федерации.

2. Трудовые правоотношения.

Стороны при регулировании трудовых отношений исходят из того, что:

2.1. Трудовые отношения между работниками и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим Договором и трудовыми договорами.

2.2. 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, соглашениями, локальными нормативными актами и данным Договором, 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.

2.3. Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

2.4. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации как на определенный, так и на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ. В случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может заключаться по соглашению сторон трудового договора без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При заключении срочного трудового договора работодатель обязан указать обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок (ст. 58 ТК РФ).

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания.

2.5. До подписания трудового договора работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Уставом Учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка, данным Договором, другими локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника (ст. 68 ТК РФ). Дополнительно работником в местных органах внутренних дел оформляется справка о наличии (отсутствии) судимости (ст. 351.1 ТК РФ).

2.6. Работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня фактического начала работы издать приказ о приеме работника на работу (ст. 68 ТК РФ).

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются работодателем.

В случае отсутствия у лица, поступающего на работу, трудовой книжки в связи с ее утратой, повреждением или по иной причине работодатель обязан по письменному заявлению этого лица (с указанием причины отсутствия трудовой книжки) оформить новую трудовую книжку (ст. 65 ТК РФ).

2.7. При оформлении трудового договора наименование должности работника указывается в точном соответствии со штатным расписанием Учреждения, в которое включаются должности, предусмотренные Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта», утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 15.08.2011 № 916н (зарегистрированный в Минюсте России 14.10.2011, регистрационный номер № 22054).

2.8. В трудовом договоре оговариваются существенные 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).

2.9. Работа, не обусловленная трудовым договором и (или) должностными обязанностями работника, может выполняться только с письменного согласия работника, в течение установленной продолжительности рабочего времени наряду с работой, определенной трудовым договором, за дополнительную оплату.

2.10. Все изменения и дополнения, вносимые в трудовой договор, своевременно оформляются дополнительным соглашением об изменении условий трудового договора. Заключение новых трудовых договоров при изменении условий запрещается.

2.11. Изменение подведомственности (подчиненности) МБУ ДО СШ Яранского района или ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками.

2.12. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый спортивный сезон и (или) в связи с изменениями организационных или технологических условий труда по правилам статьи 74 ТК РФ, под которыми понимается:

- изменение числа групп-комплектов;
- групп или количества обучающихся;
- изменение количества часов по плану;
- изменение режима работы работника и (или) Учреждения;
- изменение дополнительных общеобразовательных программ.

2.13. О предстоящих изменениях условий трудового договора и причинах, которыми они вызваны, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца.

2.14. В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст.74 ТК РФ) работник не согласен работать в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить работнику другую имеющуюся у него работу.

Если работник отказался от продолжения работы с изменившимися условиями трудового договора, либо у работодателя нет вакансий, или работник отказался от перевода на имеющиеся вакансии, то трудовой договор прекращается в соответствии с п. 7 ч. 1 ст. 77 ТК РФ.

2.15. Если изменения организационных или технологических условий труда могут привести к массовому увольнению работников, работодатель уведомляет об этом работников не менее чем за 3 месяца.

2.16. Работодатель вправе ввести режим неполного рабочего времени (неполного дня, неполной недели) установленном статьей 372 ТК РФ, Инструкцией по принятию локальным нормативных актов, на срок до шести месяцев.

Если работник откажется работать в таком режиме, трудовой договор расторгается согласно п. 2 ст. 81 ТК РФ (сокращение штата или численности работников). При этом работнику предоставляются соответствующие гарантии и компенсации.

2.17. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Учреждения и возможном расторжении трудовых договоров работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий. В случае если решение о сокращении численности или штата работников Учреждения может привести к массовому увольнению работников, - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

2.18. Работодатель использует следующие возможности для минимизации увольнений при сокращении численности или штата работников:

- дополнительное профессиональное образование;
- установление работнику с его согласия режима неполного рабочего времени (смены) или неполной рабочей недели;
- перевод работника с его согласия на постоянную работу к другому работодателю по согласованию между работодателями или перемещение внутри Учреждения.

2.19. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

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 Великой Отечественной войны и инвалидам боевых действий по защите Отечества; работникам, повышающим свою квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы; родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати 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 марта 1998 года N 53-ФЗ "О воинской обязанности и военной службе", либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации

При сокращении численности или штата работников при равной производительности труда и квалификации преимущественным правом оставления на работе, помимо категорий работников указанных в статье 179 ТК РФ пользуются работники:

- в период временной нетрудоспособности (ст. 81 ТК РФ), а также во время пребывания в очередном, декретном, отпусках по уходу за детьми до достижения ими определенного возраста (1,5 – 3 лет) (ст. 256 ТК РФ), учебном отпуске (ст. 261 ТК РФ);
- лиц моложе 18 лет (ст. 269 ТК РФ);
- женщин, имеющих детей до трех лет (ст. 261 ТК РФ);
- предпенсионного возраста (за 5 лет и менее до пенсии);
- одиноких матерей или отцов, имеющих детей до 16-летнего возраста;
- совмещающие работу с обучением в образовательных организациях профессионального образования;
- молодые специалисты, проработавшие в Учреждении не менее 1 года.

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

Днем прекращения трудового договора во всех случаях является последний день работы работника, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами сохранялось место работы (должность).

В день прекращения трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку или предоставить сведения о трудовой у данного работодателя и произвести с ним расчет в соответствии со статьей 140 ТК РФ. По письменному заявлению работника работодатель также обязан выдать ему заверенные надлежащим образом копии документов, связанных с работой.

2.21. В особых случаях Работник может быть переведен на удаленную (дистанционную) работу (ст. 312.2. ТК РФ).

Вводить такой режим труда допускается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору, которое может быть заключено и дистанционно- путем обмена электронными документами.

2.22. Работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника о расторжении трудового договора по собственному желанию в случаях:

- переезда работника на новое место жительства;
- зачисления в образовательную организацию на учебу (очная форма);
- выход на пенсию;

необходимость длительного постоянного ухода за ребенком в возрасте старше трех лет;

необходимость ухода за больным или престарелым членом семьи;

изменение семейного положения работника;

в случае нарушения работодателем норм трудового законодательства.

2.23. Допускается увольнение женщины в связи с истечением срока трудового договора в период ее беременности, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника и невозможно с письменного согласия женщины перевести ее до окончания беременности на другую, имеющуюся у работодателя работу, в т.ч. в другой местности, которую женщина может выполнять с учетом ее состояния здоровья (ст. 261 ТК РФ).

2.24. Работодатель выполняет иные обязанности, связанные с трудовыми правами работников, предусмотренные трудовым законодательством и отраслевым соглашением.

3. Особенности регулирования труда тренеров-преподавателей.

Стороны признают особую значимость регулирования трудовых отношений тренеров-преподавателей.

3.1. При заключении трудового договора с тренерами-преподавателями необходимо руководствоваться статьей 348.2 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом положений настоящего Договора.

3.2. В штатном расписании Учреждения предусматриваются должности, соответствующие наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках или соответствующих профессиональных стандартах.

Введение в штатное расписание Учреждения должностей педагогических работников осуществляется при наличии лицензии на право ведения образовательной деятельности.

Срочные трудовые договоры могут заключаться по соглашению сторон с тренерами-преподавателями, принимаемыми на работу в целях проведения с обучающими учебно-тренировочных мероприятий и осуществления руководящей деятельностью обучающихся для достижения спортивных результатов в профессиональном спорте, а также с тренерами спортивных сборных команд.

3.3. Тренеры-преподаватели пользуются в Учреждении следующими правами:

1) свобода выбора и использования методически обоснованных форм, средств, методов учебно-тренировочного процесса;

2) право на участие в разработке программ спортивной подготовки, учебно-тренировочных планов, календарных графиков, методических материалов и иных компонентов программ спортивной подготовки;

3) право на осуществление научной, научно-технической, творческой, исследовательской деятельности, участие в экспериментальной и международной деятельности, разработках и во внедрении инноваций в соответствии с трудовым договором;

4) право на бесплатное пользование библиотеками и информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами Учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, методическим материалам, музейным фондам, материально-техническим средствам обеспечения тренировочного процесса, необходимым для качественного осуществления спортивной подготовки, научной или исследовательской деятельности;

5) право на участие в управлении Учреждением, в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом Учреждения;

6) право на объединение в общественные профессиональные организации в формах и в порядке, которые установлены законодательством Российской Федерации;

7) право на обращение в комиссию по урегулированию трудовых споров;

8) право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики тренеров;

9) иные права, предусмотренные действующим законодательством Российской Федерации.

3.4. Тренерам-преподавателям Учреждения предоставляются следующие социальные гарантии:

1) установление ставки заработной платы в неделю, соответствующей норме часов тренерско-преподавательской работы (тренерская нагрузка) - 18 часов;

2) право на дополнительное профессиональное образование по профилю физкультурно-спортивной деятельности не реже чем один раз в четыре года;

3) право на ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого 42 календарных дня;

4) право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера со спортсменами высокого класса - членами спортивных сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения Олимпийских, Паралимпийских, Сурдлимпийских игр, чемпионатов мира);

5) право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления профессиональной деятельности в соответствии с локальным нормативным актом Учреждения;

6) иные трудовые права, меры социальной поддержки, установленные данным Договором в соответствии с действующим законодательством.

3.5. Режим рабочего времени и времени отдыха тренеров-преподавателей в Учреждении определяется Договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами Учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом рекомендаций и указаний Минспорта России.

3.6. Тренерам-преподавателям и иным специалистам Учреждения, участвующим в реализации Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО) в рабочее время и освобожденным от основной работы на период проведения ГТО, предоставляются гарантии и компенсации, в соответствии с данным Договором.

3.7. Обязательными для включения в трудовой договор тренеров-преподавателей (работников физической культуры и спорта), наряду с обязательными условиями, содержащимися в статье 57 ТК РФ, являются:

- объем тренерско-преподавательской нагрузки, установленный работнику при тарификации;

- объем учебно-тренировочной работы;

- режим и продолжительность рабочего времени;

- условия оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных за исполнение работником своих трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности (квалификации) за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов тренерско-преподавательской работы в неделю (в год) за ставку заработной платы);

- конкретные размеры выплат компенсационного характера (при выполнении работ с тяжелыми, вредными и (или) опасными, иными особыми условиями труда, в условиях, отклоняющихся от нормальных, и др.);

- размеры выплат стимулирующего характера либо условия для их установления со ссылкой на локальный нормативный акт, регулирующий порядок осуществления выплат стимулирующего характера, если их размеры зависят от установленных в Учреждении показателей и критериев.

3.8. В трудовой договор, заключаемый с тренером-преподавателем, включается условие об обязанности тренера-преподавателя соблюдать общероссийские антидопинговые

правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами).

3.9. Кроме того, в трудовом договоре, заключаемом с тренером-преподавателем, помимо обязанностей, указанных в пунктах 3.7, 3.8., предусматриваются следующие обязанности тренера-преподавателя:

1) осуществление деятельности на профессиональном уровне, соответствующем занимаемой должности, обеспечение в полном объеме реализации учебно-тренировочного процесса в соответствии с утвержденной в Учреждении программой спортивной подготовки;

2) соблюдение правовых, нравственных и этических норм и требований профессиональной этики;

3) необходимость уважения чести и достоинства лиц, занимающихся под его руководством;

4) применение методически обоснованных и обеспечивающих высокое качество подготовки занимающихся форм, методов учебно-тренировочного процесса;

5) учет особенностей психофизического развития обучающихся и состояния их здоровья, соблюдение специальных условий, необходимых для прохождения учебно-тренировочного процесса лицами с ограниченными возможностями здоровья, взаимодействие при необходимости с медицинскими организациями;

6) прохождение аттестаций в порядке, установленном действующим законодательством;

7) прохождение в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров, а также внеочередных медицинских осмотров по направлению работодателя;

8) прохождение в установленном законодательством Российской Федерации порядке обучения и проверки знаний и навыков в области охраны труда;

9) соблюдение устава Учреждения, не нарушать локальные нормативные акты организации (правила внутреннего трудового распорядка и другие).

3.10. Тренер-преподаватель имеет право работать по совместительству у другого работодателя в качестве спортсмена или тренера только с разрешения работодателя по основному месту работы (ст. 348.7 ТК РФ).

4. Режим труда и отдыха.

Стороны договорились о том, что

4.1. Рабочее время в Учреждении определяется Правилами внутреннего трудового распорядка, настоящим Договором, расписанием занятий, графиком работы, утвержденным руководителем с учетом мнения представителя работников, а также трудовым договором.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени для работников Учреждения не может превышать 40 часов в неделю. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не более часа и не менее тридцати минут, которые в рабочее время не включаются (ст. 108 ТК РФ).

4.3. Для работников в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет – продолжительность рабочего времени – не более 4 часов в день.

4.4. Продолжительность рабочего времени устанавливается:

- для администрации и прочего персонала – 40 часов в неделю, сторожей, вахтеров – по специальному графику.

- для тренерско-преподавательского состава (в том числе старших тренеров-преподавателей) - 36 часов в неделю,

- для медицинских работников – 39 часов в неделю,

- для инструкторов - методистов (в т.ч. старших) - 36 часов в неделю.

4.5. При установлении, в соответствии с пунктом 5 статьи 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации особенностей режима рабочего времени

тренеров-преподавателей устанавливается продолжительность рабочего времени исходя из продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю. При работе по совместительству не более 18 часов в неделю (непосредственно учебно-тренировочной работы 12 часов).

Тренерам-преподавателям (тренерам) устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерской работы 18 часов в неделю в соответствии с Положением об оплате труда работников МБУ ДО СШ Яранского района (далее Положение об оплате труда).

4.6. Рабочее время тренера-преподавателя (тренера) состоит не только из фактически отработанного времени с обучающимися (спортсменами) (непосредственно учебно-тренировочной работы), но и другой части работы, требующей затрат рабочего времени, не конкретизированного по количеству часов, вытекающего из его должностных обязанностей (иная работа тренера-преподавателя (тренера): индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая, исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом, - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных, и иных мероприятий, проводимых с обучающимися, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера-преподавателя (тренера) определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями. Соотношение непосредственно учебно-тренировочной и иной работы тренера-преподавателя (тренера) в пределах рабочей недели или учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) определяется соответствующим локальным нормативным актом учреждения, с учетом дополнительной образовательной программы спортивной подготовки (программы спортивной подготовки), специальности и квалификации работника.

4.7. Под учебно-тренировочной нагрузкой работников предлагается понимать непосредственно педагогическую (тренерскую) работу, выполняемую во взаимодействии с обучающимися (спортсменами) по видам деятельности, установленным дополнительной образовательной программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), в соответствии с требованиями федеральных стандартов спортивной подготовки по видам спорта.

Объем учебно-тренировочной нагрузки определяется ежегодно на начало учебно-тренировочного периода (спортивного сезона) исходя из норм объема учебно-тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта (в том числе специальных) и (или) дополнительных образовательных программ спортивной подготовки, и устанавливать распорядительным актом учреждения.

Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре.

Объем учебно-тренировочной нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (учебно-тренировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

При определении объема учебно-тренировочной нагрузки работников на следующий год (учебно-тренировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преимущество в подготовке обучающихся, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

Об изменениях объема учебно-тренировочной (тренировочной) нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема учебно-тренировочной (тренировочной) нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

4.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

В случаях, предусмотренных законодательством, привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя работников на основании приказа работодателя.

Особенности привлечения тренеров-преподавателей и иных работников в выходные и нерабочие праздничные дни устанавливаются локальными нормативными актами Учреждения (приказами, графиками) в соответствии со статьями 113, 348.1 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.8. Накануне праздничных дней продолжительность работы сокращается на 1 час.

4.9. Привлечение работника к сверхурочной работе допускается с его письменного согласия при необходимости выполнить (закончить) начатую работу, при производстве временных работ по ремонту и восстановлению оборудования, сооружений. Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается при производстве работ для предотвращения аварий, стихийного бедствия или их последствий, при производстве работ при устранении обстоятельств, нарушающих нормальное функционирование систем водоснабжения, отопления, канализации, электроснабжения.

4.10. В Учреждении может устанавливаться неполное и (или) сокращенное рабочее время (по желанию работника), помимо случаев, предусмотренных действующим законодательством.

4.11. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска исчисляется в календарных днях. Продолжительность ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска составляет:

- для педагогических работников Учреждения - 42 календарных дня;
- для директора, заместителя директора по спортивной работе – 42 календарных дня;
- заместитель директора по АХЧ – 28 календарных дней;
- для остальных категорий работников – 28 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

При исчислении общей продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным удлиненным оплачиваемым отпуском.

4.12. Очередность предоставления ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения представителя работников Учреждения.

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

4.13. Ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

4.14. По соглашению между работником и работодателем ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

4.15. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

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.

4.16. Работникам Учреждения предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск за работу в режиме ненормированного рабочего дня за отработанный год в соответствии со ст. 116, 119, 120 ТК РФ, Трехстороннем Отраслевом соглашении по организациям сферы физической культуры и спорта Российской Федерации, Положением о ненормированном рабочем дне Учреждения:

- руководителям Учреждения (директору, заместителям директора), инструкторам-методистам, в том числе старшему - не менее 3 календарных дней и не более 7 календарных дней.

4.17. Дополнительный отпуск, предоставляемый работникам с ненормированным рабочим днем, суммируется с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (в том числе удлиненным), а также другими ежегодными дополнительными оплачиваемыми отпусками.

В случае переноса либо неиспользования данного дополнительного отпуска, а также увольнения право на указанный отпуск реализуется в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации для ежегодных оплачиваемых отпусков.

4.18. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск предоставляется медицинским работникам – 7 календарных дней (ст. 119 ТК РФ)

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

4.20. Запрещается непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение двух лет подряд, а также непредоставление ежегодного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до восемнадцати лет и работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

4.21. 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).

4.22. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем (ст. 128 ТК РФ).

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

участникам и ветеранам военных действий;

работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;

родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году;

работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году;
работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников - до пяти календарных дней;

родителям детей младшего школьного возраста – до 14 календарных дней для сопровождения ребенка в школу с начала учебного года;

работнику, имеющему двух или более детей в возрасте до четырнадцати лет, работнику, имеющему ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет, одинокой матери, воспитывающей ребенка в возрасте до четырнадцати лет, отцу, воспитывающему ребенка в возрасте до четырнадцати лет без матери, предоставляется ежегодный дополнительный отпуск без сохранения заработной платы в удобное для них время продолжительностью - до 14 календарных дней. Указанный отпуск по письменному заявлению работника может быть присоединен к ежегодному дополнительному оплачиваемому отпуску или использован отдельно полностью либо по частям;

в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

4.22. В порядке поощрения работников Учреждения могут предоставляться дополнительные оплачиваемые отпуска:

за работу в течение спортивного сезона без пропуска рабочих дней (листа временной нетрудоспособности) – до 5 дней;

за достижение высоких результатов в труде, подтвержденных отраслевыми наградами:

- почетное звание «Почетный работник общего образования РФ», «Заслуженный работник физической культуры Кировской области» - до 3 дней;

- почетная грамота Министерства образования и науки РФ - до 3 дней;

- почетная грамота Министерства образования Кировской области, Министерства спорта и туризма Кировской области – до 1 дня;

Указанные дни могут суммироваться с ежегодным отпуском или по желанию работника предоставляться отдельно.

5. Оплата труда

5.1. В соответствии со статьей 144 Трудового кодекса Российской Федерации система оплаты труда работников Учреждения устанавливается настоящим Договором, Положением об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа Яранского района, положением «Об оплате труда работников муниципальных учреждений, подведомственных администрации Яранского муниципального района Кировской области по направлению деятельности в области спорта», утвержденного постановлением администрации Яранского муниципального района Кировской области от 30.12.2022 года № 708.

Заработная плата (оплата труда работника) - вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

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

- при увеличении стажа педагогической работы, стажа работы по специальности – со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в организации, или со дня достижения соответствующего стажа, дающее право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при присвоении квалификационной категории – со дня опубликования приказа о решении аттестационной комиссии;

- при присвоении почетного звания, награждение ведомственными знаками отличия – со дня

присвоения, награждения.

5.2. Объем фонда оплаты труда для Учреждения формируется исходя из:

- размеров субсидий, предоставленных Учреждению на возмещение нормативных затрат, связанных с оказанием ими в соответствии с муниципальным заданием услуг (выполнением работ);
- средств, поступающих от приносящей доход деятельности, направляемых Учреждением в установленном порядке на оплату труда.

Общий объем фонда оплаты труда работников Учреждения, формируемый за счет средств бюджета, предусмотренный Учредителем, может быть уменьшен только при условии уменьшения в соответствии с муниципальным заданием объема предоставляемых Учреждением муниципальных услуг.

5.3. Стороны договорились учитывать следующие подходы к формированию фонда оплаты труда Учреждения:

5.3.1. экономию средств по фонду оплаты труда, образовавшуюся в ходе исполнения плана финансово-хозяйственной деятельности Учреждения, направлять на стимулирующие выплаты, премирование работников, оказание отдельных видов единовременной материальной помощи в соответствии с Договором и Положением об оплате труда Учреждения;

5.3.2. в случае если месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), окажется ниже минимального размера оплаты труда, установленного в соответствии с законодательством Российской Федерации, то указанному работнику рекомендуется производить доплату до минимального размера оплаты труда;

5.3.3. оплату труда работников, занятых по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производить пропорционально отработанному времени, либо в зависимости от выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой по совместительству, производить раздельно по каждой из должностей;

5.3.4. для выполнения работ, связанных с временным расширением объема оказываемых организацией услуг, организация может привлекать помимо работников, занимающих должности (профессии), предусмотренные штатным расписанием, других работников на условиях срочного трудового договора за счет средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.4. Учреждение, в пределах имеющихся у него средств на оплату труда работников, самостоятельно определяет размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, а также размеры доплат, надбавок, премий и других мер материального стимулирования без ограничения их максимальными размерами.

5.5. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам организаций с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

5.6. Решения о введении соответствующих надбавок принимаются Учреждением с учетом обеспеченности финансовыми средствами.

5.7. Применение надбавок не образует новый оклад и не учитывается при начислении выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.8. Выплаты компенсационного характера.

Выплаты компенсационного характера устанавливаются к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы работников, если иное не установлено федеральными законами или указами Президента Российской Федерации.

Конкретные размеры выплат компенсационного характера не могут быть ниже предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права.

Работникам Учреждения устанавливаются выплаты компенсационного характера:

5.8.1. Выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

Руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда с целью разработки и реализации программы действий по обеспечению безопасных условий и охраны труда, установленной трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата труда в повышенном размере работников устанавливается с учетом результатов специальной оценки условий труда (аттестации рабочих мест по условиям труда) в порядке, установленном трудовым законодательством Российской Федерации.

Оплата труда в повышенном размере работникам, на рабочих местах которых по результатам проведенной до 31 декабря 2020 года аттестации рабочих мест по условиям труда установлены вредные (опасные) условия труда, должна сохраняться до улучшения условий труда на данных рабочих местах, подтвержденных результатами проведения специальной оценки условий труда. При этом руководитель Учреждения принимает меры по проведению специальной оценки условий труда, разработке и реализации мероприятий по улучшению условий труда на рабочих местах по результатам специальной оценки условий труда.

Если по итогам специальной оценки условий труда рабочее место признается безопасным, то осуществление указанной выплаты не производится.

5.8.2. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных).

Размер доплаты при совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника организации без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы.

Доплата за работу в ночное время производится работникам за каждый час работы в ночное время. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов утра.

Размер повышения оплаты труда за работу в ночное время составляет 20 процентов часовой тарифной ставки (оклада (должностного оклада), рассчитанного за час работы) за каждый час в ночное время в соответствии с постановлением Правительства Российской Федерации 22.07.2008 № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы - не менее чем в двойном размере в соответствии со статьей 152 Трудового кодекса Российской Федерации. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха соответственно времени, отработанному сверхурочно.

Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в двойном размере.

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

5.9. Выплаты стимулирующего характера.

В Учреждении устанавливаются следующие виды выплат стимулирующего

характера:

выплаты за наличие почетного звания, ведомственной награды;

выплата за наличие квалификационной категории;

повышающий коэффициент к окладу;

персональный повышающий коэффициент;

выплаты за интенсивность и высокие результаты работы;

выплаты за качество выполняемых работ;

выплаты за стаж непрерывной работы, выслугу лет; премиальные

выплаты по итогам работы.

Работникам Учреждения с учетом обеспеченности финансовыми средствами, также могут производиться выплаты материальной помощи в следующих случаях:

смерть близкого родственника (жены, мужа, детей, родителей, родных братьев и сестер) (при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

рождение ребенка (при представлении свидетельства о рождении ребенка);

утрата личного имущества в результате пожара или стихийного бедствия либо в результате противоправных действий третьих лиц (при представлении справок из соответствующих органов местного самоуправления, внутренних дел, противопожарной службы и др.);

особая нуждаемость в лечении и восстановлении здоровья в связи с увечьем (ранением, травмой, контузией), заболеванием, несчастным случаем, аварией (при представлении соответствующих медицинских справок, заключений и других подтверждающих документов);

несчастные случаи с временной утратой трудоспособности более 4 месяцев и установление инвалидности, получение профессионального заболевания;

в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам умершего работника при представлении свидетельства о смерти и документов, подтверждающих родство);

к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд в связи с 50-летием, 60-летием, 70-летием и каждые последующие десять лет, а также к другим датам, установленным локальным нормативным актом Учреждения;

в связи с выходом на пенсию (Положение об оплате труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивная школа Яранского района Кировской области).

Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера устанавливаются Положением об оплате труда, трудовыми договорами с учетом показателей и критериев оценки эффективности труда работников Учреждения.

Конкретный размер выплат может устанавливаться как в процентном отношении к окладу, так и в абсолютном значении.

Лишение выплат стимулирующего характера или их снижение оформляется приказом руководителя Учреждения с обязательным указанием причины.

5.10. При разработке и утверждении в Учреждении показателей и критериев эффективности работы в целях осуществления стимулирования качественного труда работников учитываются следующие основные принципы:

5.10.1. размер вознаграждения работника должен определяться на основе объективной оценки результатов его труда (принцип объективности);

5.10.2. работник должен знать, какое вознаграждение он получит в зависимости от результатов своего труда (принцип предсказуемости);

5.10.3. вознаграждение должно быть адекватно трудовому вкладу каждого работника в результат деятельности Учреждения, его опыту и уровню квалификации (принцип адекватности);

5.10.4. вознаграждение должно следовать за достижением результата (принцип

своевременности);

5.10.5. правила определения вознаграждения должны быть понятны каждому работнику (принцип справедливости);

5.10.6. принятие решений о выплатах и их размерах должны осуществляться по согласованию с полномочным представителем рабочего коллектива Учреждения (принцип прозрачности).

5.11. Из фонда оплаты труда работникам Учреждения при наличии финансовой возможности может быть оказана материальная помощь.

Решение об оказании материальной помощи работнику и ее конкретный размер принимает руководитель организаций с учетом мнения представителя работников, на основании письменного заявления работника.

5.12. Производить оплату труда специалистов с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности с другим наименованием, по которой не установлена квалификационная категория, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности), в следующих случаях:

а) при возобновлении работы в должности, по которой установлена квалификационная категория, независимо от перерывов в работе, если не истек срок действия квалификационной категории;

б) при выполнении работы на разных должностях, по которым совпадают должностные обязанности, реализуемые программы, если по выполняемой работе совпадают профили работы (деятельности);

5.13. В целях материальной поддержки специалистов, у которых в период нахождения в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет истек срок действия квалификационной категории, производить оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной плате) с учетом имевшейся квалификационной категории на период подготовки к аттестации для установления соответствия их требованиям, предъявляемым к квалификационной категории и ее прохождения, но не более чем на один год после выхода из указанного отпуска.

5.14. В случае истечения у специалиста перед наступлением пенсионного возраста срока действия квалификационной категории сохранять оплату труда (устанавливать доплату к ставке заработной платы) с учетом имевшейся квалификационной категории до дня наступления пенсионного возраста, но не более чем на один год;

5.15. 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 в Российской Федерации. Изменение минимального размера оплаты труда по Учреждению происходит автоматически с изменением соответствующих положений, постановлений, закона (Статья 133 ТК РФ.)

5.16. Заработная плата выплачивается работникам в денежной форме, два раза в месяц путем перечисления на банковский счет. Аванс – 27 числа, окончательный расчет – 12 числа следующего за расчетным.

Работодатель извещает каждого работника в письменной форме о составных частях заработной платы, причитающейся ему за соответствующий период, размерах и основаниях произведенных удержаний, размерах перечислений страховых взносов в ПФР, ФОМС, ФСС, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате (ст.136 ТК РФ).

Форма расчетного листка, является приложением к настоящему коллективному договору.

6. Особенности оплаты труда тренеров-преподавателей.

Стороны договорились о том, что:

6.1. Тарификацию труда тренеров-преподавателей производить с учетом тренерской нагрузки.

В тарификации учитывается количество групп на этапах подготовки, объем

тренировочной нагрузки в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по виду спорта.

6.2. Норма часов непосредственно тренерской работы (18 часов в неделю) является расчетной величиной для исчисления тренерам заработной платы за месяц, с учетом установленного Учреждением, объема тренерской нагрузки в неделю:

6.3. Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливается в часах. Непосредственная тренерская работа включает в себя, в том числе, короткие перерывы, динамическую паузу, активный и пассивный отдых, время на подготовку к занятию, мероприятия по соблюдению техники безопасности и иные мероприятия, согласно программам спортивной подготовки, утвержденных в Учреждении.

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

6.5. За тренерско-преподавательскую работу, выполняемую работником с его письменного согласия, выше или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы оплата производится пропорционально фактически определенному объему выполненной тренерской работы.

6.6. Допускается одновременная работа двух и более тренеров-преподавателей, а также иных работников, осуществляющих спортивную подготовку, с одним и тем же контингентом обучающихся, закрепленным одновременно за несколькими тренерами-преподавателями с учетом специфики избранного вида спорта, в соответствии с федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

6.7. При одновременной работе двух и более тренеров-преподавателей установление заработной платы рекомендуется осуществлять по коэффициенту трудового участия каждого конкретного специалиста, с учетом конкретного объема, сложности и специфики работы.

6.8. В связи с производственной необходимостью, (временно отсутствующий работник, участие в спортивных мероприятиях и иные) с письменного согласия работника, допускается проведение учебно-тренировочных занятий по программам спортивной подготовки одновременно с обучающимися из разных групп (этапов спортивной подготовки), при соблюдении разницы в уровне подготовки обучающихся не превышающей двух спортивных разрядов и (или) спортивных званий, а также не превышением единовременной пропускной способности спортивного сооружения и максимального количественного состава объединенной группы, предусмотренной программой спортивной подготовки по виду спорта с назначением выплат компенсационного характера за увеличение объема работы.

6.9. Кроме выплат стимулирующего характера, предусмотренных п. 5.9. Договора, устанавливать следующие виды выплат стимулирующего характера (с учетом особенностей оплаты труда тренерско-педагогического состава):

6.9.1. выплаты молодым специалистам (до 50 процентов к ставке заработной платы) и их наставникам (до 15 процентов к ставке заработной платы);

6.9.2. выплаты за опыт работы и достижения работников в сфере физической культуры и спорта, работников в сфере образования, осуществляющих деятельность в области физической культуры и спорта, отмеченные государственными и ведомственными званиями и наградами:

за почетное звание «Заслуженный работник физической культуры Российской Федерации», за государственные награды, включая почетные звания Российской Федерации и СССР, за почетные спортивные звания «Заслуженный тренер России», «Заслуженный мастер спорта России», «Заслуженный мастер спорта СССР» в размере до 30 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за почетный знак «За заслуги в развитии физической культуры и спорта» в размере до 25 % процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за спортивные звания «Мастер спорта России международного класса», «Гроссмейстер

России», «Мастер спорта СССР международного класса», «Гроссмейстер СССР» - в размере до 20 % к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за почетный знак «Отличник физической культуры и спорта», ведомственные награды, учрежденные Министерством спорта РФ, Министерством образования и науки РФ - в размере до 20 (20-40) по ПОТ процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

за ученую степень (кандидат, доктор наук) по занимаемым должностям, персональной надбавки конкретному работнику, в соответствии с действующим в отрасли нормативным правовым актом и коллективным договором, действующим в организации;

за награды и звания Правительства Кировской области, министерства спорта и туризма Кировской области - в размере до 10 процентов к должностному окладу (к размеру ставки заработной платы);

6.9.3. стимулирующие выплаты работникам за результативное участие в подготовке спортсмена в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр, паралимпийских игр, сурдлимпийских игр и иных официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях устанавливать:

тренерам-преподавателям, в том числе, ранее участвовавшим (прежде всего первому тренеру-преподавателю) в подготовке обучающегося, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях, в том числе и в случаях перехода данного спортсмена в другую организацию, осуществляющую спортивную подготовку;

иным работникам организации, оказавшим практическую помощь тренеру-преподавателю (тренерам-преподавателям) при подготовке спортсмена, достигшего значимый спортивный результат на официальных международных и всероссийских спортивных соревнованиях (лицам, участвовавшим в спортивной подготовке, медицинским работникам организаций).

Стимулирующая выплата к должностному окладу, ставке заработной платы работника за подготовку и (или) участие в подготовке спортсмена высокого класса устанавливать по наивысшему статусу официальных спортивных соревнований на основании протоколов или выписки из протоколов спортивных соревнований, а срок ее действия - с момента показанного спортсменом спортивного результата или с начала (финансового) года (соответственно, сдвигая срок действия) в течение одного календарного года, а по международным спортивным соревнованиям - до проведения следующих международных спортивных соревнований данного статуса (за исключением случаев их проведения в том же календарном году, в котором показан спортивный результат).

Если в период действия установленной стимулирующей выплаты к окладу (должностному окладу), ставке заработной платы работника, спортсмен улучшил спортивный результат, размер стимулирующей выплаты предлагается соответственно увеличивать и устанавливать новое исчисление срока его действия.

6.10. Работникам Учреждения, связанных с работой с лицами с ограниченными возможностями здоровья устанавливать стимулирующие выплаты к окладу (должностному окладу) в размере до 20 процентов.

6.11. Устанавливать тренерам-преподавателям стимулирующие выплаты в соответствии с требованиями к результатам реализации программ спортивной подготовки на каждом из этапов спортивной подготовки, определенными федеральными стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

6.12. Персональный повышающий коэффициент к должностному окладу устанавливается на определенный период времени в течение соответствующего календарного года.

6.13. При наличии у работника нескольких оснований выплата производится по основанию, по которому предусмотрен наибольший размер выплаты.

6.14. Выплаты за наличие квалификационной категории (классности).

6.14.1. Выплаты за квалификационную категорию (классность) устанавливаются работникам Учреждения с целью стимулирования их к качественному результату труда на основе повышения профессиональной квалификации и компетентности.

7. Условия оплаты труда директора, его заместителей

7.1. Порядок оплаты труда директора Учреждения, его заместителей определяется на основании порядка оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров муниципальных учреждений, подведомственных администрации Яранского муниципального района Кировской области по направлению деятельности в области спорта.

7.2. Заработная плата директора Учреждения, его заместителей состоит из должностного оклада, выплат компенсационного и стимулирующего характера.

7.3. Должностной оклад директора Учреждения устанавливается трудовым договором, заключаемым между ним и Учредителем на основании постановления администрации Яранского района, в соответствии с решением рабочей группы при администрации Яранского района по установлению условий оплаты труда руководителей подведомственных муниципальных учреждений и определяются рабочей группой на основании анализа среднесписочной численности работников учреждений, средней заработной платы работников учреждений, а также объема выполнения работ (услуг) и выполнения функций учреждений в сопоставлении с предприятиями (учреждениями), осуществляющими деятельность в аналогичной сфере деятельности на территории Яранского района.

7.4. Предельный уровень соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения и рассчитываемой за календарный год, и среднемесячной заработной платы работников Учреждения (без учета заработной платы соответствующего руководителя) определяется в кратности от 1 до 5.

Конкретный размер предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителя Учреждения и среднемесячной заработной платы работников Учреждения определяется администрацией Яранского района и отражается в трудовом договоре.

Соотношение среднемесячной заработной платы директора, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников Учреждения, формируемой за счет всех источников финансового обеспечения, рассчитывается за календарный год. Соотношение среднемесячной заработной платы директора Учреждения, его заместителей и среднемесячной заработной платы работников учреждения определяется путем деления среднемесячной заработной платы соответствующих директора, его заместителей на среднемесячную заработную плату работников Учреждения. Определение среднемесячной заработной платы в указанных целях осуществляется в соответствии с Положением об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденным постановлением Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 N 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

При установлении условий оплаты труда директору Учреждения учитывается необходимость обеспечения не превышения предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы в случае выполнения всех показателей эффективности деятельности Учреждения и работы его директора и получения выплат стимулирующего характера в максимальном размере.

7.5. Размер должностного оклада директора подлежит изменению в случае индексации размера должностного оклада работников, в соответствии с нормативными правовыми актами администрации Яранского района и подлежат округлению до целого рубля в сторону увеличения.

7.6. Повышающие коэффициенты к окладу по занимаемой должности к должностным окладам директора Учреждения, его заместителей не устанавливаются.

7.7. Должностной оклад заместителей директора устанавливаются директором Учреждения на 10 - 30 процентов ниже должностного оклада директора Учреждения.

7.8. Выплаты компенсационного характера директору Учреждения устанавливаются в зависимости от условий труда в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, с отражением их в трудовом договоре.

7.9. Выплаты стимулирующего и компенсационного характера устанавливаются заместителям директора Учреждения в соответствии с положением об оплате труда работников Учреждения в процентах к должностному окладу или в абсолютных размерах, если иное не установлено законодательством или иными нормативными правовыми актами.

7.10. Выплаты стимулирующего характера директору Учреждения устанавливаются с учетом целевых показателей эффективности работы, устанавливаемых Учредителем.

7.11. Премияльные выплаты директору Учреждения производятся за счет средств фонда оплаты труда в пределах двух должностных окладов в год на основании правового акта администрации района по итогам исполнения Учреждением целевых показателей эффективности работы, утвержденных Учредителем.

8. Повышение квалификации, профессиональная подготовка (переподготовка) и аттестация работников.

8.1. Учреждение самостоятельно планирует и осуществляет мероприятия по повышению квалификации, профессиональной переподготовке работников, включающие в себя следующие виды обучения:

• краткосрочное тематическое обучение по вопросам, касающимся специфики деятельности Учреждения;

• тематические и проблемные семинары по научно-практическим вопросам совершенствования спортивной подготовки;

• длительное обучение специалистов в образовательной организации дополнительного профессионального образования, имеющей соответствующую лицензию, для углубленного изучения актуальных проблем в области физической культуры и спорта.

8.2. Руководитель Учреждения осуществляет подготовку работников и дополнительное профессиональное образование работников со следующей периодичностью:

для педагогических работников - не реже одного раза в три года;

для лиц, осуществляющих спортивную подготовку - не реже чем один раз в четыре года;

для руководителей, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу - 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 образовательных организациях дополнительного профессионального образования, имеющих соответствующую лицензию, на основании договоров оказания услуг.

8.3. Работники Учреждения направляются на соответствующую подготовку в определенные сроки, в соответствии с утвержденным в Учреждении планом профессиональной подготовки на основании приказа директора.

8.4. При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы. Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (статья 187 ТК РФ).

8.5. По окончании обучения Учреждение запрашивает у работника полученное по

результатам обучения свидетельство, сертификат или диплом (или копию), а в случае обучения за счет организации также договор, счет-фактуру и акт выполненных работ.

8.6. Аттестация работников призвана способствовать повышению уровня профессионального мастерства и компетенции, квалификации, улучшению качества и эффективности работы руководителей и тренеров и иных специалистов, Учреждения, оптимальной расстановки кадров, заинтересованности работников в результатах труда, приведения в соответствие наименований должностей работников с квалификационными требованиями по должности.

8.7. Аттестация работников, занимающих должности в Учреждении, организуется в соответствии с законодательством.

9. Трудовые и социальные гарантии, льготы и компенсации.

Стороны договорилась о том, что:

9.1. Работники МБУ ДО СШ Яранского района пользуются всеми льготами, правами и мерами социальной поддержки, предусмотренными действующим законодательством РФ.

9.2. Работодатель обязуется:

- обеспечивать права работников на обязательное социальное страхование;
- своевременно перечислять средства в страховые фонды (медицинский, социального страхования, пенсионный) в размерах, определенных законодательством РФ (Статья 425 НК РФ);

- своевременно и достоверно оформлять сведения и стаже и заработной плате работающих для предоставления их в пенсионные фонды (ст. 14 ФЗ «Об обязательном пенсионном страховании в РФ»);

- обеспечивать сохранность архивных документов, дающих право работникам на оформление пенсии, пособий, компенсаций;

- в соответствии со статьей 348.10 ТК РФ за счет собственных средств обеспечивать тренеров-преподавателей спортивной экипировкой, спортивным оборудованием и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления их трудовой деятельности, а также поддерживать указанные экипировку, оборудование, инвентарь и средств в состоянии, пригодном для использования на основании *локальных нормативных актов Учреждения.*

9.3. Работникам Учреждения предоставляется один раз в полгода коллективный дополнительный оплачиваемый выходной день для профилактики и укрепления здоровья.

9.4. Тренерам-преподавателям и иным лицам, осуществляющим спортивную подготовку, Учреждением предоставляются социальные гарантии, установленные п. 3.4. настоящего Договора.

9.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в организациях профессионального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим второе профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности Учреждения, по направлению руководителя).

10. Защита трудовых и социально-экономических прав молодежи.

В целях эффективного участия молодых специалистов и молодых работников в возрасте до 35 лет включительно в практической работе, обеспечения их занятости, вовлечения молодых специалистов и молодых работников, обучающейся молодежи в активную общественную деятельность, а также усиления их социально-экономической защищенности, Стороны настоящего Договора договорились о том, что:

10.1. Для скорейшей адаптации молодого специалиста и приобретения им профессиональных навыков организовать наставничество и на основании приказа руководителя Учреждения молодой специалист закрепляется за специалистом-наставником. При выборе специалиста-наставника учитывается мнение молодого специалиста.

10.2. При заключении трудового договора с работником предусмотреть:

10.2.1. предоставление молодому специалисту должности в соответствии с полученной им в образовательной организации специальностью и квалификацией, а также требованиями квалификационных характеристик должностей руководителей и специалистов;

10.2.2. установление молодому специалисту, проявляющему профессиональную компетентность, ответственность, стремление к саморазвитию, доплаты к ставке заработной платы (окладу, должностному окладу) до прохождения им аттестации на присвоение квалификационной категории, но не более чем на 3 года;

10.2.3. создание условия для профессиональной адаптации молодого специалиста в организации;

10.2.4. планирование деловой карьеры молодого специалиста с учетом его профессиональных знаний и личностных качеств;

10.2.5. обеспечение индивидуального подхода в работе с молодым специалистом, направленного на наиболее полное использование и развитие его творческого, инновационного и научного потенциала.

10.3. молодому специалисту предоставляются гарантии и компенсации в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим Договором, Положением о статусе молодого специалиста.

11. Охрана труда

Стороны настоящего Договора строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая приоритетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Конкретный перечень мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков определяется работодателем исходя из специфики его деятельности в соответствии с Типовым перечнем ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков, утвержденным приказом Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н (зарегистрирован в Минюсте России 19.03.2012, регистрационный № 23513), Приказом Минтруда России от N 335н "Об утверждении особенностей проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта" (Зарегистрировано в Минюсте России № 38260).

Стороны договорились о том, что:

11.1. Руководитель Учреждения обязан:

11.1.1. обеспечивать:

а) представление информации и документов, необходимых для осуществления органами государственного надзора и контроля своих полномочий;

б) выполнение представлений органов государственного надзора, контроля в установленные Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами сроки;

11.1.2. разрабатывать и утверждать по согласованию с представителем коллектива работников инструкции по охране труда для работников;

11.1.3. обеспечивать проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда и оказанию первой помощи при

несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте и проверку знаний требований охраны труда;

11.1.4. запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда;

11.1.5. в случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации, организовывать проведение за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований), получение необходимых документов, подтверждающих, что работник не состоит на учете в психиатрических и наркологических диспансерах, внеочередных медицинских осмотров (обследований), с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров (обследований) (ст. 212, 213 ТК РФ);

11.1.6. установить и обеспечить по согласованию с представителем коллектива работников нормы бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения;

11.1.7. обеспечить проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах работников, в том числе трудовая функция которых состоит в подготовке к спортивным соревнованиям и в участии в спортивных соревнованиях по определенному виду или видам спорта;

11.1.8. участвовать на паритетных началах совместно с представителем коллектива работников в рассмотрении споров, связанных с нарушением законодательства об условиях и охране труда, обязательств, установленных данным Договором, изменением условий труда и установлением размера доплат за тяжелые и вредные условия труда;

11.1.9. создать комиссию по трудовым спорам, утвердить ее приказом, обеспечить организационно-техническую деятельность комиссии, возможность принятия решений, а также исполнять ее решения.

11.1.10. обеспечить порядок формирования комиссии по расследованию несчастных случаев в соответствии со статьей 229 Трудового кодекса Российской Федерации с включением в их состав представителей коллектива работников, имеющих соответствующую подготовку по охране труда;

11.1.11. создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) коллектива работников по охране труда и членов совместных комиссий по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также обеспечить освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения по охране труда;

11.1.12. повышать заинтересованность уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда, предусмотрев доплату к должностным окладам в соответствии с Положением об оплате труда;

11.1.13. 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;

11.1.14. обеспечить условия труда молодежи, в том числе: исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда; вправе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;

11.1.15. обеспечить условия и охрану труда инвалидов.

11.1.16. обеспечить квоту для приема на работу инвалидов в соответствии с действующим законодательством.

11.1.17. обеспечить выполнение содержания профессиональных стандартов и требование об обязательности их применения (ст. 5.27 КоАП РФ).

11.2. Представитель коллектива работников обязуется:

11.2.1 представлять и защищать права и интересы работников по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ.

11.2.2. представлять во взаимоотношениях с работодателем интересы работников, в случае, если они уполномочили представителя трудового коллектива представлять их интересы

11.2.3 осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения

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

11.2.5 совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст.195 ТК РФ)

11.2.6 направлять учредителю (собственнику) учреждения заявление о нарушении руководителем учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ)

11.2.7 представлять и защищать трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде

11.2.8 осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты

11.2.9 участвовать в работе комиссий учреждения по аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других

11.2.10 осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации педагогических работников учреждения

11.2.11 контролировать своевременность представления работодателем в пенсионные органы достоверных сведений о зарплате и страховых взносах работников

11.2.12 при изменении типа, организационно-правовой формы, ликвидации учреждения, сокращения численности или штата работников учреждения представляет и защищает права и интересы членов трудового коллектива по вопросам индивидуальных трудовых и непосредственно связанных с ними отношений, а в области коллективного права и интересов всех работников учреждения.

11.2.1. представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве;

11.2.2. готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организациях отрасли;

11.2.3. организовать в рамках социального партнерства:

1) контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателями своих обязанностей в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

2) формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в организациях, обеспечение уполномоченных лиц и членов комиссий правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда;

3) проведение контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической

безопасности в пределах своей компетенции;

4) контроль за расходованием средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей;

11.2.4. осуществлять коллективный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда в пределах своей компетенции;

11.2.5. контролировать исполнение законодательства при возмещении вреда работникам (а также семье погибшего, умершего кормильца), получившим профессиональное заболевание или пострадавшим от несчастных случаев на производстве.

11.3. При выявлении нарушений, угрожающих жизни и здоровью работников, представитель коллектива работников вправе потребовать от работодателя немедленного устранения выявленных нарушений и одновременно обратиться в инспекцию труда для принятия неотложных мер.

При невыполнении требований по устранению нарушений, в случаях появления непосредственной угрозы жизни и здоровью работников, представитель вправе требовать от работодателя приостановления работ впредь до принятия окончательного решения инспекцией труда.

Работодатель обязан в недельный срок, с момента получения требования об устранении выявленных нарушений, сообщить представителю о результатах его рассмотрения и о принятых мерах, а также не применять каких-либо мер дисциплинарного воздействия и не преследовать работников, отказывающихся от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для их жизни и здоровья. Наличие опасности фиксируется актом произвольной формы за подписями уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда Учреждения и представителей администрации работодателя, либо представителей уполномоченных на то государственных органов.

12. Обязательства и ответственность сторон, контроль за выполнением договора.

12.1. Обязательства и ответственность сторон Договора в процессе его реализации регламентируются Конституцией Российской Федерации, Трудовым кодексом Российской Федерации, Федеральным законом от 04.12.2007 № Э29-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» Федеральном законе от 30.04.2021 № 127-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными действующими нормативными правовыми актами Российской Федерации

12.2. Ход и итоги выполнения Договора не реже одного раза в год рассматриваются на общем собрании трудового коллектива.

12.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников.

12.4. Стороны осуществляют совместные консультации по разработке нормативных правовых актов, затрагивающих социально-экономические и трудовые права и интересы работников Учреждения.

12.5. Стороны осуществляют постоянный контроль за выделением финансовых средств для страхования жизни, здоровья, проведения профилактических осмотров и состоянием медицинской помощи работникам отрасли.

12.6. Стороны Договора содействуют соблюдению в Учреждении законодательства Российской Федерации о занятости населения, охране труда и социальной защите работников отрасли.

12.7. Стороны Договора примут все необходимые меры для предотвращения массовых увольнений, а также социальной защиты высвобождаемых работников.

12.8. Контроль за ходом выполнения Договора осуществляется сторонам социального партнерства, их представителями, соответствующими органами по труду (ст. 51 ТК РФ).

12.9. Лица, виновные в не предоставлении информации, необходимой для осуществления контроля за соблюдением Договора, а также виновные в невыполнении и нарушении обязательств по Договору, несут ответственность в порядке, определенном законодательством Российской Федерации.

12.10. При невыполнении положений Договора представители сторон проводят взаимные консультации по существу представленной информации, готовят предложения по исправлению создавшегося положения и представляют их лицам, подписавшим Договор.