КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

МБУ ДОСШ «СПАРТАК»

2023-2025 г.г.

Администрация городского округа город Елец
Комитет экономического развития
КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР,
СОГЛАШЕНИЕ ЗАРЕГИСТРИРОВАН
«03» марта 2023 г. № 23/76
Подпись _____

МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
СПОРТИВНАЯ ШКОЛА «СПАРТАК»
Липецкая область, г. Елец, ул. Мира, д. 95

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

между администрацией и работниками МБУ ДОСШ «Спартак»

Представитель работников:
коллектива МБУ ДОСШ «Спартак»

_____ **Е.В. Коврикова**

«09» января 20 23 г.

Представитель работодателя:
Директор МБУ ДОСШ «Спартак»

_____ **В.В. Меренков**

«09» января 20 23 г.

СОГЛАСОВАНО:
Начальник управления по физической культуре, спорту и молодежной политике администрации городского округа город Елец

В.А. Хабибулин

СОГЛАСОВАНО:
Заместитель Главы
администрации городского округа город Елец

М.В. Селянина

ЕЛЕЦ 2023

ВВОДНАЯ ЧАСТЬ

1. Полное наименование:
   Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования спортивная школа «Спартак»

2. Сокращенное наименование: МБУ ДОСШ «Спартак»

3. Организационно правовая форма:
   Муниципальное бюджетное учреждение

4. Численность работников: 33 человека

5. Юридический адрес:
   399770, Российская Федерация, Липецкая область, город Елец, ул. Мира, д.95

6. Контакты:
   Тел.: 8 (47467) 2-71-61, 2-07-39

7. Представитель работодателя:
   Директор МБУ ДОСШ «Спартак» - Меренков Валерий Владимирович
   Тел.: 8 (47467) 2-71-61

8. Представитель работников:
   Коврикова Елена Васильевна, избранная на основании статьи 31 Трудового кодекса РФ
   Тел.: 8 (47467) 2-07-39

Раздел 1. Общие положения

1.1 Настоящий Коллективный договор (далее также - Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в МБУ ДОСШ «Спартак» (далее по тексту - Учреждение) и устанавливающим взаимные права и обязанности (обязательства) между Работниками и Работодателем в лице их представителей.

1.2 Сторонами Договора являются:

- Работодатель в лице директора Учреждения Меренкова Валерия Владимировича, действующего на основании Устава, и Работники, то есть лица, заключившие трудовые договора с Учреждением, в лице их представителя – Ковриковой Елены Васильевны, избранного в соответствии со статьей 31 Трудового кодекса РФ.

1.3 Предметом Договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе: продолжительности рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, улучшения условий и охраны труда, занятости, переобучения, социальных гарантий и гарантий при увольнении, и другим вопросам, определенным Сторонами.

1.4 Контроль за выполнением условий Договора осуществляют представители Сторон, подписавшие Договор, в согласованном порядке, формах и сроках.

1.5 Стороны ежегодно отчитываются о выполнении условий Договора на собрании трудового коллектива. Представители Сторон, подписавшие Договор, выступают с отчетом о выполнении его условий.

1.6 Работодатель в установленном законами и иными нормативными правовыми актами РФ порядке обязуется ежегодно информировать представительный орган Работников о финансово-экономическом положении Учреждения, перспективах развития, важнейших организационных и других изменениях.

1.7 В случае виновного нарушения или невыполнении обязательств, предусмотренных Договором, Стороны несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

1.8. Коллективный договор заключен на три года и вступает в силу с момента подписания.

1.9 Действие Договора распространяется на всех Работников Учреждения. Работодатель обязан ознакомить с Договором вновь принимаемых на работу работников.

1.10 Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения состава, структуры, наименования организации (или) органа ее управления, расторжения трудового договора с директором.

1.11 Изменения и дополнения в течение срока действия Договора принимаются только по взаимному согласию Сторон в порядке, установленном законодательством РФ. Любая из сторон вправе выступить инициатором коллективных переговоров по разработке, заключению и изменению настоящего оговора.

1.12 Подписанный сторонами Коллективный договор с приложениями, Работодатель в 7-дневный срок направляет на уведомительную регистрацию в комитет экономического развития администрации городского округа город Елец.

Раздел 2. Рабочее время и время отдыха

2.1. Режим рабочего времени и времени отдыха Работников в Учреждении устанавливается в соответствии Трудовым кодексом РФ, Правилами внутреннего трудового распорядка (приложение №1 Коллективному договору), расписанием занятий, графиками сменности и графиком отпусков и оговаривается в трудовом договоре с каждым работником.

2.2 Продолжительность рабочей недели и ежедневной работы Работников в Учреждении, время начала и окончания рабочего дня установлены в приложении №1 к Коллективному договору.

2.3. Для руководителя, заместителей руководителя, руководителей структурных подразделений, работников из числа административно- хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала образовательной организации устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю. Для женщин устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени, не более 36 часов в неделю (ст. 320 ТК РФ).

2.4. Для педагогических работников образовательной организации устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю.

2.4.1. Для тренеров-преподавателей – 18 часов в неделю учебной нагрузки на одну ставку заработной платы (должностного оклада).

Объем учебной нагрузки работников, установленный на начало учебного года не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

При определении объема учебной нагрузки работников на следующий год, рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

2.5. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается в Учреждении для отдельных категорий работников, предусмотренных частью 1 ст. 92 Трудового кодекса РФ.

2.6 По соглашению между Работодателем и работником, последнему может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день и (или) неполная рабочая неделя) как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время по просьбе беременной женщины, одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), а также работника, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными нормативными правовыми актами РФ.

2.7. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, сокращается на один час.

2.8 Работодатель вправе привлекать Работников к работе за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени, в соответствии со ст. 97 Трудового кодекса РФ, для сверхурочной работы либо работы на условиях ненормированного рабочего дня.

2.9 Работодатель вправе привлекать Работников к сверхурочной работе с их письменного согласия в случаях, предусмотренных пунктами 1 – 3 части 2 ст. 99 ТК РФ, а без согласия работников, в случаях, предусмотренных пунктами 1 – 3 части 3 указанной статьи Трудового кодекса РФ; в остальных случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения представителя Работников.

2.9.1. Не допускается привлечение к сверхурочной работе беременных женщин, работников в возрасте до 18 лет и других категорий работников в соответствии с ТК РФ.

2.10. По распоряжению Работодателя, в соответствии со ст. 101 Трудового кодекса РФ, Работники могут привлекаться к выполнению своих трудовых функций на условиях ненормированного рабочего дня – особого режима работы за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени.

2.11. Работодателем допускается разделение рабочего дня на части у отдельных работников (тренеров-преподавателей) вследствие особого характера труда, с той целью, чтобы не была превышена установленная для них общая продолжительность рабочего времени.

2.12 По заявлению работника, при согласии его непосредственного руководителя, Работодатель может устанавливать ему индивидуальный режим работы, при условии, что данный режим не приведет к снижению качества выполняемой работы.

2.13 Учет рабочего времени, а также учет наличия (отсутствия) на рабочих местах в рабочее время ведется специалистом по кадрам – по всем работникам Учреждения.

2.14. Работодатель вправе применять суммированный учет рабочего времени, чтобы продолжительность рабочего времени Работников за учетный период (месяц, квартал) не превышала нормального числа рабочих часов, когда по условиям работы не может быть соблюдена ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени.

2.15 Время отдыха – это то время, в течение которого Работники Учреждения свободны от исполнения трудовых обязанностей и которое они могут использовать по своему усмотрению.

2.16. В течение рабочего дня Работникам предоставляется перерыв для отдыха и питания (обеденный перерыв) продолжительностью 48 минут, не включаемый в рабочее время. Время обеденного перерыва установлено в приложении №1 к Коллективному договору. В связи с производственной необходимостью время обеденного перерыва Работников может быть перенесено на более раннее, или позднее время.

2.17. Работодателем предоставляется Работникам (за исключением тренеров-преподавателей) по два выходных дня в неделю.

Тренерам-преподавателям выходной день предоставляется, согласно расписанию занятий, утвержденному директором Учреждения.

2.17 По письменному заявлению одного из родителей (опекуна, попечителя) для ухода за детьми-инвалидами Работодателем предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению.

2.18 Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения таких работ,

от срочного выполнения которых зависит нормальная работа Учреждения.

2.18.1 Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в случаях, предусмотренных статьей 113 ТК РФ.

2.18.2 В нерабочие праздничные дни допускается производство работ, приостановка которых невозможна по производственно-техническим условиям, работ в связи с обслуживанием населения, а также неотложных ремонтных работ.

2.18.3 Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, допускается при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они должны быть ознакомлены со своим правом отказаться от работы в такие дни.

2.18.4 Привлечение Работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится по письменному распоряжению директора Учреждения.

2.18.5. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка. Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.(части первая и вторая ст. 185.1 ТК РФ)

2.19 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) продолжительностью 28 календарных дней.

2.19.1 Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

2.20 Работникам предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

2.20.1 Тренерам-преподавателям предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 14 календарных дней.

2.20.2 Работникам, привлекавшимся к выполнению своих трудовых обязанностей за пределами, установленной для них продолжительности рабочего времени (с ненормированным рабочим днем) предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск. Продолжительность дополнительного отпуска таких работников установлена в приложении №1 к Коллективному договору.

2.20.3 Работники, успешно обучающиеся по заочной или вечерней формам обучения в высших или средних учебных заведениях, имеющих государственную аккредитацию, имеют право на дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в соответствии с Трудовым кодексом РФ.

2.21 Право на использование отпуска за первый год работы возникает у Работников по истечении шести месяцев его непрерывной работы в Учреждении. По соглашению между работником и Работодателем оплачиваемый отпуск может быть предоставлен и до истечения шести месяцев. До истечения 6 месяцев оплачиваемый отпуск по заявлению

Работников должен быть предоставлен женщинам – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работникам в возрасте до 18 лет, работникам, усыновившим ребенка (детей) в возрасте до трех месяцев.

2.22 Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков (графиком отпусков).

2.23 Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым Работодателем с учетом мнения представителя Работников.

2.23.1 Одному из родителей (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет, работникам, имеющим трех и более детей в возрасте до 12 лет, ежегодный отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

2.24 Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок в случае временной нетрудоспособности Работников, а так в иных случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ. Ежегодный оплачиваемый отпуск может быть перенесен по соглашению между работником и Работодателем на другой срок в течение того же календарного года, либо на следующий календарный год.

2.25 По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом, одна из частей отпуска не должна быть менее 14 календарных дней.

2.26 Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия и по приказу руководителя Работодателя. Неиспользованная, в связи с этим, часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в ходе текущего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

2.27 По письменному заявлению работника часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 дней, может быть заменена денежной компенсацией.

2.28 При увольнении Работникам выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска. По письменному заявлению работника неиспользованные отпуска могут быть предоставлены ему с последующим увольнением.

2.29 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.

2.30 Тренерам-преподавателям за свой счет предоставляется 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 на олимпийских, паралимпийских, сурдолимпийских играх, чемпионатах мира).

Раздел 3. Оплата и нормирование труда

3.1. В области оплаты труда Стороны Коллективного договора договорились о нижеследующем.

3.1.1 Заработная плата Работникам выплачивается в денежной форме (в рублях).

3.1.2 Заработная плата переводится Работодателем не реже чем два раза в месяц – не позднее 2 и 17 числа каждого месяца в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Работник вправе изменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня ее выплаты.

3.1.3 Система оплаты и стимулирования труда, в том числе повышение оплаты за работу в ночное время, выходные и праздничные дни, сверхурочную работу и в других случаях, устанавливается с учетом мнения представителя Работников Учреждения.

3.1.4 Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Коллективным договором.

3.1.5 Оплата труда Работникам Учреждения производится в соответствии с Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников (приложение №2 к Коллективному договору).

3.1.6 Настоящим коллективным договором установлены особенности оплаты труда тренерам:

3.1.6.1 Должностной оклад тренерам-преподавателям устанавливается за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю. Данная норма является расчетной величиной для исчисления работнику заработной платы за месяц с учетом установленного объема тренерской работы в неделю.

3.1.6.2 Норма часов педагогической работы за ставку заработной платы педагогических работников устанавливается в астрономических часах. Продолжительность 1 педагогического часа в Учреждении составляет 60 минут.

3.1.6.3 Под нагрузкой понимается тренерская работа, выполняемая во взаимодействии с занимающимися лицами по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки).

3.1.6.4 Объем тренерской нагрузки определяется ежегодно с 01 сентября по 31 августа и тарифицируется.

3.1.6.5 В тарификации указывается количество групп на этапах подготовки, объем педагогической нагрузки в соответствии с программами спортивной подготовки по виду спорта. Установленный тренеру-преподавателю объем педагогической нагрузки оговаривается в трудовом договоре.

3.1.6.6 Распределение утвержденного объема педагогической нагрузки регулируется расписанием тренировочных занятий, утвержденным приказом директора Учреждения.

3.1.6.7 Объем педагогической нагрузки, установленный с 01 сентября по 31 августа, не может быть изменен в текущем году по инициативе Работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества спортсменов, групп.

3.1.6.8 Об изменении объема педагогической нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, Работодатель уведомляет Работников в письменной форме не позднее, чем за 2 месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема педагогической нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

3.1.6.9 Педагогическая нагрузка тренера-преподавателя, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, в основном оплачиваемом отпуске и (или) ежегодном дополнительном оплачиваемом отпуске, на тренировочных сборах, в командировке, в связи с временной нетрудоспособностью, может распределяться на период его отсутствия между другими тренерами-преподавателями по решению директора Учреждения.

3.1.6.10 За педагогическую работу, выполняемую работником с его письменного согласия сверх установленной нормы часов за ставку заработной платы или ниже установленной нормы часов за ставку заработной платы, производится оплата пропорционально фактическому объему выполненной педагогической работы.

3.1.7 Оплата труда Работников, осуществляющих трудовые обязанности по совместительству, а также на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени в зависимости от содержания и выполненного объема работ. Определение размеров заработной платы по основной должности, а также по должности, занимаемой в порядке совместительства, производится раздельно по каждой из должностей.

3.1.8 Размер и порядок выплат компенсационного и стимулирующего характера устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников (приложение № 2 к Коллективному договору).

3.1.9 При наличии достаточной экономии средств по фонду оплаты труда, всем Работникам Учреждения (включая заместителя директора и главного бухгалтера), выплачиваются премии за выполнение особо важных и сложных заданий, определяемых работодателем с учетом обеспечения задач и функций организации, порядок выплаты которых устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников (приложение № 2 к Коллективному договору), а также из фонда оплаты труда Учреждения при наличии достаточной экономии всем Работникам оказывается материальная помощь, размер и порядок оказания которой устанавливается Положением об оплате труда и материальном стимулировании работников (приложение № 2 к Коллективному договору)

Раздел 4. Охрана труда

4.1 Работодатель в соответствии с действующим трудовым законодательством и нормативными правовыми актами РФ по охране труда обязуется предоставить Работникам безопасные условия труда и обеспечить охрану труда на рабочем месте.

4.2 В целях создания безопасных условий труда и обеспечения охраны труда на рабочих местах Работодатель обязуется выделять денежные средства на проведение мероприятий по охране труда, исполнять «План организационно-технических мероприятий по улучшению условий, охраны труда и здоровья работающих МБУ ДОСШ «Спартак» (приложение №3 к Коллективному договору) и обеспечить «Дополнительные гарантии работникам МБУ ДОСШ «Спартак», при несчастных случаях на производстве,

профессиональных заболеваниях и хронических заболеваниях» (приложение №4 к Коллективному договору).

4.3 Работодатель обязуется осуществлять следующие мероприятия по охране труда:

- проводить вводный инструктаж по охране труда для всех поступающих на работу лиц, проводить периодические и внеплановые инструктажи по охране труда;

- организовывать обучение Работников безопасным методам и приемам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте и сдачей экзаменов, проводить периодическое обучение Работников по охране труда и проверку знаний требований охраны труда в период работы;

- организовывать обучение Работников приемам оказания первой медицинской помощи пострадавшим лицам;

- организовывать проведение медицинским учреждением периодических медицинских осмотров;

-проводить среди Работников профилактику заболеваний гриппом и другими ОРВИ и ОРЗ, пропаганду ведения здорового образа жизни;

- обеспечить соблюдение на территории, в зданиях и помещениях, а также в транспортных средствах Учреждения санитарно-эпидемиологических норм и требований,

предусмотренных действующим законодательством РФ;

- организовать проведение специальной оценки условий труда на рабочих местах медицинским учреждением, имеющим соответствующие полномочия;

- осуществлять контроль за состоянием условий труда на рабочих местах, а также за применением Работниками средств индивидуальной и коллективной защиты;

- выдавать своевременно и бесплатно Работникам спецодежду, обувь и другие СИЗ в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей, а в случае приобретения спецодежды и других СИЗ работниками самостоятельно, - возмещать им сумму понесенных на это расходов.

4.4 Работодатель обязуется подготовить специальное помещение, оборудованное кухонными принадлежностями для полноценного питания Работников

4.5 Работодатель обязан обеспечить безопасные условия труда молодежи, в том числе:

- исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными условиями и или опасными условиями труда;

- по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы работы.

4.6 Работники обязуются соблюдать предусмотренные федеральными, областными и локальными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в т.ч.:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- проходить периодические медицинские осмотры;
- немедленно извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью Работников Учреждения.

4.7. Дополнительные гарантии работникам МБУ ДОСШ «Спартак», при несчастных случаях на производстве, профессиональных заболеваниях и хронических заболеваниях:

– выплачивать ежемесячное пособие в размере одного должностного оклада каждому ребенку погибшего работника до достижения им возраста 18 лет (при получении им впервые образования в высших и средних учебных заведениях очно на весь период обучения до достижения возраста 24 лет).

– оказывать материальную помощь ежегодно к международному Дню инвалидов (3 декабря) работникам-инвалидам, состоящим в списочном составе, и неработающим инвалидам, пострадавшим от несчастного случая на производстве или профессионального заболевания и вышедшим на пенсию – в размере одного должностного оклада.

– обязуется обеспечить проведение мероприятий по профилактике ВИЧ/СПИДа и соблюдение права на труд работников, живущих с ВИЧ/СПИДом.

В целях оказания содействия осуществлению положений международных трудовых конвенций и рекомендаций, которые имеют отношение к ВИЧ/СПИДу и к сфере труда, в организации признается защита права на труд для работников, живущих с ВИЧ/СПИД.

Не допускается дискриминация в отношении работников на основе их действительного или приписываемого статуса ВИЧ-инфицированных.

Работникам обеспечивается неприкосновенность их частной жизни, включая конфиденциальность информации в отношении ВИЧ/СПИДа, в частности, их собственного статуса ВИЧ-инфицированных.

Ни при каких обстоятельствах работодатель не требует от подавших заявление о приеме на работу или работников предоставления личных сведений, касающихся ВИЧ.

Не считать ВИЧ-инфицирование основанием для прекращения трудовых отношений. Как и при других обстоятельствах, работники с заболеваниями, связанными со СПИДом, должны иметь возможность продолжать выполнять доступную и подходящую работу, не противопоказанную им по медицинским соображениям.

Работодатель обеспечивает работникам, включая ВИЧ- инфицированных, доступное медицинское обслуживание.

Вся информация о работниках, связанная с ВИЧ/СПИДом, должна быть строго конфиденциальной.

Работодателю необходимо предоставлять работникам, живущим с ВИЧ/СПИДом, достаточно свободного времени для посещения консультаций и лечения в соответствии с минимальными государственными нормами.

Работодатель может оказывать помощь своим работникам, предоставляя им антиретровирусные препараты.

С целью профилактики ВИЧ/СПИДа на рабочих местах работодатель обязан обеспечить работников информацией о ВИЧ и способах его передачи, принять просветительские меры с целью разъяснения персонального риска и применения стратегий по управлению таким риском, разработать меры по уходу и поддержке работников вне зависимости от того, инфицированы ли они сами или члены их семей.

Сотрудники служб охраны труда могут пройти специальное обучение для того, чтобы: обладать достаточными знаниями о содержании и методах профилактики ВИЧ/СПИДа и осуществлять информационно-просветительские программы для работников;

Все работники должны быть обучены методам профилактики инфекционного

заражения при несчастных случаях на производстве и приемам оказания первой помощи.

Работодатель обязуется осуществлять работу по защите работников от гриппа и других ОРВИ:

- ежесезонно разрабатывать и обеспечивать выполнение плана организационно-практических мероприятий по защите работников от заболевания гриппом и ОРВИ;
- своевременно выделять финансовые средства на закупку вакцин против гриппа и медицинские услуги по вакцинации;
- обеспечивать проведение вакцинации против гриппа с охватом прививками не менее 75 % работающих в организации;
- обеспечивать надлежащие условия для работы в зимний период;
- в период эпидемического сезона по гриппу и ОРВИ принимать меры по недопущению к работе лиц, больных ОРВИ, обеспечивать сотрудников, работающих с населением средствами индивидуальной защиты.

Работодатель организует мероприятия, направленные на развитие физической культуры и спорта в организации (организация и проведение спортивных соревнований, физкультурно-оздоровительных мероприятий, производственной гимнастики, ежедневных физкультурных минуток и пауз и т.д.).

Раздел 5. Гарантии и компенсации

5.1 Работодатель гарантирует Работникам осуществление предоставленных им трудовым законодательством прав в области социально-трудовых отношений, и выплату денежных средств (компенсаций) в целях возмещения Работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных Трудовым кодексом РФ, другими федеральными законами и трудовым договором.

5.1.1 При предоставлении гарантий и компенсаций выплаты производятся за счет средств Работодателя.

5.2 Кроме гарантий при приеме на работу, переводе на другую работу, по оплате и охране труда, Работникам предоставляются гарантии и компенсации в случаях:

- при направлении в командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с получением образования;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- при вынужденном прекращении работы и в некоторых случаях прекращения трудового договора и в других случаях, предусмотренных Трудовым законодательством РФ.

5.3 В случае направления работника в служебную командировку ему возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в размерах, установленных нормативно-правовыми актами органов власти и решением Совета депутатов г. Ельца Липецкой области от 01.09.2015 №287«О проекте Порядка и размеров возмещения расходов, связанных со служебными командировками, лицам, работающим в органах местного самоуправления города Ельца, работникам муниципальных учреждений города Ельца».

В случае направления работника в командировку с целью участия в официальном спортивном мероприятии ему возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные, питание в размере, установленном Порядком финансирования официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий за счет бюджета городского округа город Елец, утверждаемого Приказом комитета по физической культуре и спорту.

5.4 Работодатель освобождает Работников от работы с сохранением за ними места работы (должности) на период исполнения ими в рабочее время государственных или общественных обязанностей.

5.5 Работникам, направленным на обучение Работодателем или поступившим самостоятельно в образовательные учреждения, имеющие государственную аккредитацию, Работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка в случаях и размерах, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.6 Гарантии и компенсации Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях, не имеющих государственной аккредитации, устанавливаются в размерах 70% среднего заработка за все дни отпуска.

5.7 Тренерам-преподавателям предоставляются следующие социально-трудовые гарантии:

- норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы устанавливается;

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

- право на дополнительный оплачиваемый отпуск, продолжительностью 14 календарных дней,

- на длительный отпуск сроком до трех месяцев за свой счет не реже, чем через каждые четыре года непрерывной работы тренера-преподавателя 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);

- право на обеспечение спортивной экипировкой и инвентарем, другими материально-техническими средствами, необходимыми для осуществления преподавательской деятельности;

- право на получение средств на питание для участия в физкультурных мероприятиях и спортивных мероприятиях, проводимых на территории Российской Федерации по нормам, утвержденным Порядком финансирования официальных физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий.

5.8 Работодатель обязан за счет собственных средств (при наличии финансовых возможностей) 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 средства в состоянии, пригодном для использования.

Раздел 6. Гарантии при сокращении численности / штата работников

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками, Работодатель в письменной форме сообщает об этом представителю Работников не позднее, чем за два месяца до начала проведения мероприятий. В случае, если решение о сокращении численности или штата работников организации может привести к массовому увольнению Работников, работодатель не позднее чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий представляет органу службы занятости представителю Работников информацию о возможном массовом увольнении.

6.2. Стороны обязуются совместно разрабатывать предложения по обеспечению занятости и меры по социальной защите Работников, увольняемых в результате реорганизации, ликвидации Учреждения, сокращения объемов оказания услуг, при ухудшении финансово-экономического положения Учреждения.

В случае проведения процедур банкротства предложения по смягчению последствий проведения процедур принимаются с учетом мнения профсоюзного органа.

6.3. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе, помимо категорий, предусмотренных статьей 179 Трудового кодекса РФ, при равной производительности труда может предоставляться работникам предпенсионного возраста и работникам, проработавшим в Учреждении более 10 лет.

6.4. При сокращении численности или штата работников не допускается увольнение двух работников из одной семьи одновременно.

6.5. С целью использования внутрипроизводственных резервов для сохранения рабочих мест работодатель с учетом производственных условий и возможностей:

- ограничивает проведение сверхурочных работ, работ в выходные и праздничные дни;
- вводит режим неполного рабочего времени на срок до шести месяцев в случае массового увольнения работников в связи с изменением организационных или технологических условий труда;
- проводит другие мероприятия с целью предотвращения, уменьшения или смягчения последствий массового увольнения работников.

Раздел 7. Решение трудовых споров

7.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

7.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Приложение № 1 к Коллективному договору
МБУ ДОСШ «Спартак»

СОГЛАСОВАНО
Представитель работников
коллектива МБУ ДОСШ «Спартак»

_____ **Е.В. Коврикова**

«09» января 20 23 г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДОСШ «Спартак»

_____ **В.В. Меренков**

«09» января 20 23 г.

ПРАВИЛА
ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы «Спартак»

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1 Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДОСШ «Спартак» (далее – Правила) регулируют порядок приема и увольнения Работников в МБУ ДОСШ «Спартак»(далее по тексту – «Учреждение» или «Работодатель»), основные права, обязанности и ответственность Работников и Работодателя, режим работы и время отдыха, а также меры поощрения и взыскания Работников.

1.2. Действие Правил распространяется на всех Работников, работающих в Учреждении на основании заключенных трудовых договоров, за исключением положений, определяющих режим труда и отдыха работников, которым в соответствии с трудовыми договорами и дополнительными соглашениями к ним установлен отличающийся от единого режим труда и отдыха.

2. ПРИЕМ НА РАБОТУ И ПЕРЕВОД НА ДРУГУЮ ДОЛЖНОСТЬ

2.1. Прием на работу в Учреждение производится на основании трудового договора, заключенного с лицом, обратившимся с соответствующим письменным заявлением. При этом Работодатель вправе потребовать от поступающего лица следующие документы:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность: временное удостоверение личности гражданина РФ, удостоверение беженца в РФ, вид на жительство и т.п.;
- трудовую книжку, и (или) сведения о трудовой деятельности за исключением случаев, когда трудовой договор заключается с лицом, поступающим на работу впервые, работник поступает на работу на условиях совместительства;
- диплом или иной документ о полученном образовании (полном или неполном) и/или документ, подтверждающий специальность или квалификацию;
-документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу.

2.1.1При заключении трудового договора с лицом, поступающим на работу впервые, трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются Работодателем.

2.2 В целях более полной оценки профессиональных и деловых качеств лица, принимаемого на работу, Работодатель может предложить ему представить краткую письменную характеристику (резюме) выполняемой ранее работы, проверить умение пользоваться оргтехникой, работать на компьютере и т.д.

2.3 Лицу, поступающему на работу, может быть отказано в заключении трудового договора в случае, если:

- лицо не достигло возраста 16 лет;
- у лица, поступающего на работу, имеются документально подтвержденные медицинские противопоказания для выполнения работы (трудовой функции), которую ему намерен поручить Работодатель в соответствии с трудовым договором;
- в отношении лица, поступающего на работу, действует приговор суда о лишении права занимать определенные должности (заниматься определенной деятельностью);
- в отношении лица, поступающего на работу, действует постановление уполномоченного

органа (должностного лица) об административном наказании, исключающем возможность исполнения соответствующих обязанностей в соответствии с трудовым договором;
- у лица, поступающего на работу отсутствует документ об образовании, или о наличии специальных знаний, если выполнение поручаемой в соответствии с трудовым договором работы (трудовой функции) требует таких знаний в соответствии с федеральным законодательством;
- истек срок действия (приостановлено действие на срок свыше необходимого для документального оформления приема на работу) специального права (лицензии, права на управление транспортным средством и др.) либо лицо, поступающее на работу, лишено такого специального права, вследствие чего невозможно выполнение поручаемой ему работы (трудовой функции).

2.4 Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах и вступает в силу со дня его подписания работником и Работодателем, если иное не предусмотрено этим договором.

2.5 В трудовом договоре должны быть указаны:
- сведения о фамилии, имени, отчестве работника и документе, удостоверяющем его личность;
- сведения о наименовании работодателя, об идентификационном номере налогоплательщика (ИНН);
- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор и основании, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями.
- сведения о месте и дате заключения трудового договора.

2.5.1 К числу обязательных условий, подлежащих включению в трудовой договор относятся:
- условие о месте работы, предоставляемом работнику для выполнения поручаемой работы (трудовой функции);
- условие о трудовой функции: работе по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации либо конкретном виде поручаемой работнику работы;
- условие о дате начала работы работником;
- условие о сроке действия трудового договора, заключаемого с работником на определенный период, и основаниях для заключения трудового договора на определенный срок в соответствии с федеральным законодательством;
- условие об оплате труда работника - с указанием размера тарифной ставки или оклада (должностного оклада), размеров доплаты, надбавок и поощрительных выплат, полагающихся работнику, а также сроков их выплаты;
- условие о режиме рабочего времени и времени отдыха - если в отношении данного работника эти показатели отличаются от общих правил, действующих у Работодателя;
- условие о компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда - если работник принимается на работу в соответствующих условиях (с указанием характеристик условий труда на рабочем месте);
- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (трудовой функции), поручаемой работнику: подвижной, разъездной, в пути и др.,

- условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с федеральным законодательством.

2.6 При заключении трудового договора Работодатель вправе установить работнику испытательный срок продолжительностью от 1 до 3-х месяцев. Условие об испытании должно быть указано в трудовом договоре.

2.7 Прием на работу оформляется приказом, который объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

2.8 На основании приказа о приеме на работу в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

2.9 По письменному заявлению работника Работодатель обязан безвозмездно выдать работнику надлежащим образом заверенные копии документов, связанных с приемом на работу.

2.10 После заключения трудового договора Работодатель обязан:

- ознакомить работника с порученной работой, условиями и оплатой труда, разъяснить работнику его права и обязанности;
- ознакомить с Правилами трудового распорядка и другими локальными нормативными актами;
- провести инструктаж по технике безопасности, производственной санитарии, противопожарной охране и другим правилам охраны труда, и об обязанности по сохранению сведений, составляющих служебную тайну Учреждения, и ответственности за ее разглашение или передачу другим лицам.

2.11 Изменение ранее определенных условий трудового договора допускается на основании письменного соглашения сторон, которое вступает в силу с даты подписания работником и Работодателем и затем рассматривается в качестве неотъемлемой части трудового договора.

2.12 Перевод работника на новую должность оформляется приказом руководства Учреждения с письменного согласия работника и подписанием дополнительного соглашения к трудовому договору, в котором описываются новые условия труда работника, а также могут вноситься изменения в другие условия трудового договора.

3. ПОРЯДОК ПРЕКРАЩЕНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

3.1. Прекращение трудовых отношений (трудового договора) с Работниками допускается по основаниям, предусмотренным федеральным законодательством о труде, нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и трудовым договором с соответствующим работником.

3.2 Соглашение о прекращении трудового договора заключается в письменной форме в двух экземплярах и вступает в силу после подписания работником и Работодателем. В соглашении может быть определена дата вступления его в силу, которая одновременно будет являться и датой прекращения трудового договора.

3.2.1 В период между подписанием соглашения и установленной соглашением датой вступления его в действие каждая сторона вправе отозвать свою подпись.

3.3 Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, письменно предупредив об этом Работодателя не позднее, чем за

две недели до предполагаемой даты своего увольнения. По истечении указанного срока предупреждения об увольнении работник вправе прекратить работу, а Работодатель обязан выдать ему трудовую книжку и произвести с ним расчет.

3.3.1 По договоренности между работником и Работодателем трудовой договор может быть расторгнут в срок, о котором просит работник.

3.4 Работодатель имеет право расторгнуть с работником трудовой договор в случаях, предусмотренных трудовым законодательством РФ.

3.5 Срочный трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника, по соглашению сторон и иным основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом РФ.

3.6 Работодатель обязан предупредить работника о своем намерении прекратить срочный трудовой договор в письменной форме, под роспись не позднее, чем за 3 рабочих дня до предполагаемой даты увольнения. В данном документе должны содержаться мотивы прекращения трудового договора со ссылкой на пункт (подпункт) части статьи Трудового кодекса, иного федерального закона, нормативного правового акта, содержащего нормы трудового права, пункт коллективного договора или трудового договора, заключенного с данным работником.

3.7 При несогласии с мотивами прекращения трудового договора Работник вправе обратиться в суд. Обращение в суд не препятствует прекращению трудового договора по законным основаниям в срок, установленный предупреждением.

3.8 О прекращении трудового договора Работодателем издается приказ со ссылкой на соответствующие пункт, часть, статью Трудового кодекса РФ. Приказ о прекращении трудового договора издается на основании документов, подтверждающих законность и обоснованность увольнения, и объявляется под роспись работнику не позднее даты его увольнения, за исключением случаев, когда работник отсутствует на работе по уважительным причинам либо по причинам, не зависящим от Работодателя.

3.9 На основании приказа о прекращении трудового договора в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

3.10 В последний день работы Работнику выдается под роспись надлежащим образом оформленная трудовая книжка. Выдача трудовой книжки может в зависимости от обстоятельств увольнения производиться иным законным образом.

3.11 По письменному заявлению работника Работодатель обязан в течение трех рабочих дней с даты подачи заявления безвозмездно выдать работнику заверенные им копии документов, связанных с прекращением трудового договора.

4. ОСНОВНЫЕ ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

4.1 Работники имеют права, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, иными нормативными правовыми актами, регулирующими трудовые отношения, настоящим Коллективным договором и трудовым договором, заключенным с Работодателем.

4.1.1 Коллективным договором работникам предоставляется право на:

- выполнение работы, обусловленной трудовым договором;
- рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда и условиям, предусмотренным трудовым договором;
- изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые

установлены федеральным и региональным законодательством о труде, и заключенным с Работодателем трудовым договором;
- своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;
- полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- отдых, в том числе в нерабочее время, выходные и нерабочие праздничные дни, на время отпуска;
- профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном федеральным законодательством о труде;
- объединение, включая право на создание профессиональных союзов и вступление в них для защиты своих трудовых прав, свобод и законных интересов;
- ведение коллективных переговоров и заключение коллективных договоров и соглашений через своих представителей, а также на информацию о выполнении Коллективного договора, соглашений.
- защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, включая право на забастовку, в порядке, установленном федеральным законодательством о труде;
- возмещение вреда, причиненного ему в связи с исполнением трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном федеральным законодательством о труде;
- социальное страхование в порядке, предусмотренном федеральным законодательством.

4.2 Работник обязан:
- добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором;
- соблюдать Правила внутреннего трудового распорядка;
- выполнять установленные нормы труда, соблюдать трудовую дисциплину, требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- бережно относиться к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников;
- незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя, в том числе имущества третьих лиц, находящегося у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

4.2.1 Конкретные трудовые (должностные) обязанности Работников предусмотрены трудовыми договорами и должностными инструкциями.

4.3 Работодатель имеет право:
- заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договора;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей и бережного отношения

к имуществу Работодателя, в том числе к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если последний несет ответственность за сохранность этого имущества, и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном федеральным законодательством о труде, коллективным договором;
- принимать локальные нормативные акты;
- создавать объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов и вступать в них.

4.4 Работодатель обязан:
- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия Коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- предоставлять работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- обеспечивать безопасность и условия труда, соответствующие государственным нормативным требованиям охраны труда;
- обеспечивать работников оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей;
- обеспечивать работникам равную плату за труд равной ценности;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные в соответствии с федеральным законодательством о труде, коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка, трудовыми договорами;
- предоставлять представителю работников полную и достоверную информацию, необходимую для заключения коллективного договора, соглашения и контроля за их выполнением;
- знакомить работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью;
- выполнять предписания федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих функции по контролю и надзору в установленной сфере деятельности, уплачивать штрафы, наложенные за нарушения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
- рассматривать представления соответствующих профсоюзных органов, иных избранных работниками представителей о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, принимать меры по устранению выявленных нарушений;
- осуществлять обязательное социальное страхование работников в порядке, установленном федеральным законодательством о труде;
- возмещать вред, причиненный работникам в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены федеральным законодательством о труде, иными нормативными правовыми

актами, коллективным договором.

4.4.1 Прочие права и обязанности Работодателя предусмотрены трудовым законодательством РФ.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА РАБОТНИКОВ

5.1 В Учреждении установлен режим рабочего времени в виде пятидневной рабочей недели продолжительностью 40 часов с двумя выходными днями для работников в следующих должностях: директор, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, специалист по кадрам, программист, заведующий хозяйством, дежурный по спортивному залу, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий, водитель, сторож.

5.2 Продолжительность ежедневной работы работников, выполняющих трудовые обязанности по вышеперечисленным должностям, составляет девять часов, включая обеденный перерыв.

Рабочий день для работников по должностям директор, главный бухгалтер, бухгалтер, экономист, программист, старший инструктор-методист, инструктор-методист, заведующий хозяйством, уборщик служебных помещений, рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий начинается с 08 часов 00 минут, заканчивается в 17 часов 00 минут с перерывом с 12 часов 00 минут до 12 часов 48 минут.

Рабочий день работников по должности дежурный по спортивному залу начинается с 12 часов 00 минут до 21 часов 00 минут рабочего времени, с перерывом на обед с 16 часов 00 минут до 17 часов 00 минут.

Рабочий день работников по должности сторож определяется на основании ежемесячного графика работы, утверждаемого директором учреждения.

5.3 Продолжительность и режим работы (рабочего времени) тренеров-преподавателей определяется Коллективным договором, трудовым договором и расписанием занятий, утверждаемым директором Учреждения.

К рабочему времени тренеров-преподавателей, в соответствии со статьей 91 Трудового кодекса Российской Федерации, относится:

учебная (преподавательская) работа;

другая педагогическая работа.

Нормы времени устанавливаются только для учебной (преподавательской) работы, которые выражаются в фактическом объеме учебной нагрузки тренера-преподавателя, и соответствуют 1 ставка – 18ч., учебная (преподавательская) работа – регулируется расписанием учебных занятий.

Виды работ, относящиеся к другой педагогической работе, не конкретизируются по количеству часов и выполняются тренерами-преподавателями в течение рабочих дней в соответствии с личным планом тренера-преподавателя; графиком методической работы.

Другая педагогическая работа включает в себя:

- подготовку к осуществлению образовательной деятельности и выполнению обязанностей по обучению, воспитанию обучающихся и (или) организации образовательной деятельности;

- участие в разработке программ учебных предметов;

- изучение индивидуальных способностей, интересов и склонностей обучающихся;

- ведение журнала в электронной (либо в бумажной) форме;

- организация и проведение методической, диагностической и консультативной помощи родителям (законным представителям) обучающихся;

- участие в работе педагогических советов, общего собрания работников;

- проведение родительских собраний;

- выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися;

- участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в спортивно-массовых мероприятиях, конкурсах, экскурсиях, других формах учебной деятельности;

- иные обязанности, предусмотренные квалификационными характеристиками.

Для тренеров-преподавателей Учреждения установлена шестидневная рабочая неделя, согласно, расписания тренировок.

Занятия начинаются по расписанию, утвержденному директором Учреждения.

Объем учебной нагрузки тренера-преподавателя, установленный на начало периода (учебного года), не может быть изменен в текущем году по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Учебная нагрузка на новый год определяется директором Учреждения на 1 сентября. Работа в праздничные дни запрещена ст. 113 Трудового кодекса.

5.4 Допускается одновременно работа двух и более тренеров-преподавателей, а также иных работников, осуществляющих спортивную подготовку (бригадный метод работы), с одним и тем же контингентом спортсменов, закрепленным одновременно за несколькими тренерами с учетом специфики избранного вида спорта.

5.5 Работа вне рабочего места (посещение учреждений и организаций, командировки) производится по разрешению директора Учреждения или лица его замещающего. При нарушении данного порядка время отсутствия является неявкой на работу.

5.6 Работникам предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск с сохранением места работы (должности) продолжительностью 28 календарных дней, а работникам в возрасте до 18 лет - продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

5.7 Очередность предоставления Работникам ежегодных отпусков устанавливается Работодателем с учетом производственной необходимости и пожеланий Работников и фиксируется в графике отпусков. Не позднее 1 декабря каждого года работник должен сообщить о своих пожеланиях в отношении отпуска на следующий календарный год своему непосредственному руководителю или специалисту по кадрам, определив месяц и продолжительность каждой части отпуска, для составления графика отпусков.

5.7.1 Отпуск предоставляется по письменному заявлению работника, которое должно быть согласовано и завизировано непосредственным руководителем работника, и представлено им директору Учреждения за две недели до начала отпуска.

5.8. Продолжительность дополнительного отпуска работникам с ненормированным рабочим днем устанавливается в следующих пределах:

- директору – 14 календарных дней;

- заместителю директора, тренерам-преподавателям, старшему инструктору-методисту, инструкторам-методистам - 14 календарных дней;

специалистам - 5 календарных дней, в том числе по должностям:

Наименование должности	**Количество календарных дней**
Главный бухгалтер	5
Бухгалтер	5
Экономист	5

6. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ ПРИ ВРЕМЕННОЙ НЕТРУДОСПОСОБНОСТИ

6.1. При временной нетрудоспособности работника Работодатель выплачивает ему пособие по временной нетрудоспособности в соответствии с федеральным законом. Основанием для назначения пособия по временной нетрудоспособности является выданный в установленном порядке больничный листок (листок нетрудоспособности).

6.2. Пособие по временной нетрудоспособности, кроме случаев трудового увечья или профессионального заболевания, выдается в следующих размерах:

- в размере 100 процентов заработка, но не более максимального размера пособия, установленного действующим законодательством работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж 8 и более лет и работникам, имеющим на своем иждивении трех или более детей, не достигших 16 (учащиеся 18) лет.

-в размере 80 процентов заработка - работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж от 5 до 8 лет.

- в размере 60 процентов заработка - работникам, имеющим непрерывный трудовой стаж до 5 лет.

7. ПООЩРЕНИЯ ЗА УСПЕХИ В РАБОТЕ

7.1. За высокопрофессиональное выполнение трудовых обязанностей, повышение производительности труда, продолжительную и безупречную работу и другие успехи в труде применяются следующие меры поощрения работников Учреждения:

- объявление благодарности;

- выдача премии;

7.2 Меры поощрения объявляются приказом директора Учреждения, доводятся до сведения коллектива и заносятся в трудовую книжку работника.

8. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА НАРУШЕНИЕ ТРУДОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ

8.1. В случае совершения работником дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение им возложенных на него трудовых обязанностей (нарушения трудовой дисциплины), Работодатель вправе применить к нему следующие дисциплинарные взыскания:

- замечание;

- выговор;

- увольнение по соответствующим основаниям.

8.2 Увольнение по инициативе Работодателя может быть применено к работнику за неоднократное неисполнение им без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

- за прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4-х часов в течение рабочего дня);

- за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- за разглашение охраняемой законом тайны (коммерческой, служебной и иной), ставшей известной Работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- за совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленного вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- за нарушение работником требований по охране труда, если оно повлекло за собой тяжкие последствия либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий, а также за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны Работодателя.

8.3 До применения взыскания от работника должны быть затребованы объяснения. В случае отказа работника дать объяснение составляется соответствующий акт. Отказ Работника дать объяснения не может служить препятствием для применения взыскания.

8.4 Дисциплинарные взыскания применяются не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни Работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово - хозяйственной деятельности или аудиторской проверки - не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

8.5 За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание.

8.6 Приказ о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под расписку в течение трех дней со дня его издания.

8.7 Если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания Работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания. Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с Работника по собственной инициативе, просьбе самого Работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

Приложение № 3 к Коллективному договору МБУ ДОСШ «Спартак»

СОГЛАСОВАНО
Представитель работников коллектива МБУ ДОСШ «Спартак»

_____ Е.В. Коврикова

«____» _____20 ____г.

УТВЕРЖДАЮ
Директор МБУ ДОСШ «Спартак»

_____ В.В. Меренков

«____» _____20 ____г.

ПЛАН

организационно-технических мероприятий по улучшению условий, охраны труда и здоровья работников МБУ ДОСШ «Спартак»

город Елец **на 2023-2025 г.г.**

МБУ ДОСШ «Спартак» в лице директора Меренкова Валерия Владимировича (далее – Работодатель) и работники МБУ ДОСШ «Спартак» в лице их представителя Ковриковой Елены Васильевны (далее – Работники) составили настоящий План и обязуются в период с 01.01.2023 года по 31.12.2025 года выполнить следующие мероприятия по охране труда:

№	Наименование мероприятий	Срок исполнения	Ответственные исполнители	Основание
1	2	3	4	5
1. Организационное обеспечение выполнения требований охраны труда				
1.1.	Разработка и утверждение плана первоочередных мероприятий по улучшению условий и охраны труда на последующие годы	ежегодно	директор	Ст 212 ТК РФ
1.2.	Организация проведения предварительных и периодических медицинских осмотров сотрудников.	по мере наступления срока медосмотра	директор	ст.213 ТК РФ, Приказ Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 12 апреля 2011 г. N 302н "Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда"

1.3.	Обеспечить качественную подготовку и прием спортивных залов и административных помещений школы к новому учебному году	к началу каждого учебного года	директор	Ст 212 ТК РФ
1.4.	Проведение вводных инструктажей по технике безопасности и охране труда.	При приеме на работу	директор	Ст 212 ТК РФ
1.5.	Проведение инструктажей по охране труда на рабочих местах.	1 раз в полгода	директор	ст.212, 225 ТК РФ Постановление Министерства труда и социального развития РФ и Министерства образования РФ от 13.01.2003 г. №1/29
1.6.	Проверка состояния охраны труда в спортивных залах школы	1 раз в квартал	директор	Ст 212 ТК РФ
1.7.	Проведение консультативной работы, доведение до сведения работников действующих законов и нормативных правовых актов по охране труда РФ.	Постоянно	директор	Ст 212 ТК РФ
1.8.	Оформление уголка по охране труда	В течение года	директор	Ст 212 ТК РФ
2. Мероприятия по охране труда				
2.1.	Проводить ремонт осветительной арматуры и замена электроламп в помещениях школы. Постепенная замена электроламп на энергосберегающие.	По мере необходимости	Директор, рабочий по обслуживанию зданий	Ст 212 ТК РФ
2.2	Поддержание объектов недвижимости и спортивных снарядов в технически исправном состоянии в МБУ СШ «Спартак», своевременно проводить необходимые ремонтные работы зданий и сооружений.	Постоянно	Директор, завхоз	Ст 212 ТК РФ
2.3.	Обучение занимающихся основам безопасности жизнедеятельности.	в течение года	Тренеры-преподаватели	
2.4.	Регулярное пополнение аптечек первой медицинской помощи	Один раз в квартал	Завхоз	
3. Оздоровительные мероприятия				
3.1.	Оборудование, использование и поддержание в рабочем состоянии спортивной площадки на базе спортивной школы	Постоянно	Администрация	Ст 212 ТК РФ
4**. Учеба по охране труда, информационное и методическое обеспечение**				
4.1.	Организация проведения гигиенического обучения сотрудников школы	1 раз в два года	Директор	
4.2.	Проведение вводных и на рабочем месте инструктажей по охране труда и технике безопасности с сотрудниками школы. Подготовка, размножение и доведение до работников инструкций, памяток, требований, приказов, распоряжений,	Постоянно	Директор	Ст 212 ТК РФ

	нормативных правовых актов по вопросам охраны труда и техники безопасности			
5. Специальная оценка условий труда				
5.1.	Организация проведения специальной оценки условий труда	После окончания срока предыдущей аттестации	Комиссия по специальной оценке условий труда	Ст 212 ТК РФ
5.2.	Оказание методической и консультативной помощи по заключению договора на проведение специальной оценки условий труда со специализированной, лицензированной, государственной организацией, проводившей экспертизу по условиям труда	После окончания срока предыдущей аттестации	Комиссия по специальной оценке условий труда	Ст 212 ТК РФ
5. Обеспечение сотрудников спецодеждой, спецобувью и другими средствами индивидуальной защиты, смывающими и (или) и обезвреживающими средствами				
6.1.	Приобретение и выдача бесплатной специальной одежды, обуви и других средств индивидуальной защиты работникам согласно норм.	Постоянно, согласно типовых отраслевых норм выдачи	Директор	ст.221 ТК РФ. Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ № 997н от 09.12.2014 г.
6.2.	Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами	Постоянно, согласно типовых отраслевых норм выдачи	Директор	ст.221 ТК РФ. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г., № 1122н

К приложению № 3
коллективного договора

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников занятых на работах, связанных с загрязнением, и получающих смывающие и(или) обезвреживающие средства, а также специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия должность	Виды смывающих и обезжиривающих средств	Наименование работ и производственных факторов	Норма выдачи на месяц
1	Уборщик служебных помещений	Мыло или моющие средства для мытья рук, дез. средства.	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах)
2	Рабочий по обслуживанию зданий	Мыло или моющие средства для мытья рук, средства гидрофильного действия	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями	200г (мыло туалетное) или 250мл (жидкие моющие средства в дозирующих устройствах) 100 мл. (средство гидрофильного действия)

К приложению № 3
коллективного договора

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей работников получающих специальную одежду и другие средства индивидуальной защиты.

№ п/п	Профессия должность	Виды смывающих и обезжиривающих средств	Норма выдачи на месяц
1	Уборщик служебных помещений	Халат хлопчатобумажный Перчатки резиновые	1 шт. на 12 месяцев 2 пары на месяц
2	Сторож	Костюм из смешанной ткани	1 на 12 мес.
3	Рабочий по обслуживанию зданий	Костюм х/б Ботинки кожаные Рукавицы комбинированные Перчатки резиновые	1 на 12 мес. 1 на 12 мес. 1 пара на 2 мес. 1 пара на 3 мес.