

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ШЕЛАБОЛИХИНСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»  
Шелаболихинского района Алтайского края

на 2025-2028 годы

Директор  
Спортивной школы  
 В.Н. Лютин



Принято общим собранием трудо-  
вого коллектива

 С.В. Бемлер

Протокол  
№ 01 от «27» января 2025 г

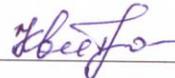
М.п.

Коллективный договор подписан « 29 » января 2025 года

Коллективный договор зарегистрирован  
Центром занятости населения управления  
социальной защиты по Шелаболихинскому  
району

« 29 » января 2025 года

Регистрационный номер 161

Директор КГКУ ЦЗН  
Шелаболихинского района  О.Л. Квитко

М.п.

Коллективный договор прошел уведомительную регистрацию в центре занятости населения КГКУ УСЗН по Шелаболихинскому району « 29 » января 2025 г. регистрационный номер 161 (должность) директор (подпись)  О.Л. Квитко
--

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР  
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ «ШЕЛАБОЛИХИНСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА»  
Шелаболихинского района Алтайского края

на 2025-2028 годы

Директор  
Спортивной школы  
\_\_\_\_\_ В.Н. Лютин

Принято общим собранием трудо-  
вого коллектива  
\_\_\_\_\_ С.В. Бемлер

Протокол  
№ 01 от «27» января 2025 г

М.п.

М.п.

Коллективный договор подписан « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 года

Коллективный договор зарегистрирован  
Центром занятости населения управления  
социальной защиты по Шелаболихинскому  
району

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2025 года

Регистрационный номер \_\_\_\_\_

Директор КГКУ ЦЗН  
Шелаболихинского района \_\_\_\_\_ О.Л. Квитко

М.п.

## 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящий Коллективный Договор, далее – Договор, заключён на основании Трудового кодекса Российской Федерации (далее - ТК РФ) и в соответствии с положениями Конституции Российской Федерации, федеральных законов «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», законов Алтайского края и иных нормативных правовых актов Российской Федерации и Алтайского края, нормативных правовых актов органов местного самоуправления Шелаболихинского района Алтайского края, регулирующих отношения в сфере труда, социального страхования и охраны труда и в целях содействия регулированию трудовых отношений, дальнейшего социального развития коллектива и обеспечения социальной защищенности работников спортивной школы.

1. 1. Сторонами настоящего Договора являются:

Работодатель (представитель Работодателя) – МБУ ДО «Шелаболихинская спортивная школа», далее — Спортивная школа, в лице директора Лютина Владимира Николаевича,

педагогические работники, работники из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала Спортивной школы, далее – Работники.

Работодатель признаёт Работников, в Общем собрании трудового коллектива, как единственного полномочного представителя Работников, представляющего их интересы при заключении, изменении, дополнении Договора и проверке его выполнения.

Настоящий Договор не распространяет своё действие на отношения, связанные с исполнением гражданско-правовых договоров.

1.2. Предметом Договора являются согласованное регулирование служебных, социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, взаимные обязательства Сторон по вопросам условий и оплаты труда, обеспечению охраны труда, занятости и социальных гарантий Работников, обеспечение Сторонами выполнение взятых на себя обязательств и создание условий для деятельности Общего собрания трудового коллектива.

1.3. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить Общее собрание трудового коллектива представлять их индивидуальные интересы во взаимоотношениях с Администрацией района и с комитетом по образованию.

1.4. Договор служит основой для заключения служебных контрактов и трудовых договоров.

1.5. Законы и другие нормативные правовые акты, принятые в период действия настоящего Договора и улучшающие социально - правовое и социально-экономическое положение работников Спортивной школы, дополняют действие соответствующих положений настоящего Договора с момента вступления их в силу.

Договор не ограничивает права Сторон в установлении дополнительных социальных гарантий и льгот для Работников.

1.6. По взаимному согласию Сторон в течение срока действия Договора в его текст могут быть внесены изменения и дополнения в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации (далее - ТК РФ) для его заключения, которые представителями Сторон доводятся до сведения Работников.

1.7. Настоящий Договор заключается сроком на три года, с 01 февраля 2025 года по 31 января 2028 года.

Настоящий Договор вступает в силу с 01 февраля 2025 года.

Стороны имеют право продлить действие настоящего Договора на срок не более трёх лет.

1.8. Стороны Договора не могут в течение срока его действия в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.9. Во исполнение настоящего Договора Спортивной школой могут приниматься локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, по согласованию с Общим собранием трудового коллектива. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положения Работников по сравнению с трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Договором.

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

## **2. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА СТОРОН**

2.1. В целях реализации настоящего Договора Работники обязуются:

2.1.1. добросовестно выполнять свои трудовые и должностные обязанности, своевременно и точно исполнять распоряжения представителя Работодателя и непосредственного руководителя, использовать рабочее время исключительно в интересах Работодателя;

2.1.2. обеспечивать правильную эксплуатацию и сохранность технических средств, оборудования, инструментов, материалов и другого имущества работодателя;

2.1.3. соблюдать трудовую дисциплину, режим рабочего времени, правила внутреннего трудового распорядка;

2.1.4. содержать рабочее место в порядке, выполнять нормы и правила охраны труда;

2.1.5. рационально использовать электрическую энергию и другие материальные ресурсы;

2.1.6. совершенствовать трудовые навыки, повышать профессиональные знания и квалификацию;

2.1.7. обеспечивать сохранение конфиденциальности служебной информации.

Круг обязанностей, которые выполняют Работники по своей специальности, квалификации или должности, определяется должностными инструкциями и должностными регламентами.

2.2. Работодатель – Спортивная школа обязуется:

2.2.1. соблюдать законодательство о труде и охране труда;

- 2.2.2. обеспечивать Работникам социальные гарантии и льготы, установленные законодательством Российской Федерации и настоящим Договором;
- 2.2.3. организовывать труд Работников на закрепленных за ними рабочих местах с необходимыми принадлежностями и инструментами, обеспечивая безопасные условия труда;
- 2.2.4. соблюдать установленные условия оплаты труда, сроки выплаты заработной платы;
- 2.2.5. способствовать Работникам в повышении их квалификации, совершенствовании трудовых и профессиональных навыков.
- 2.2.6. ознакомить Работников при поступлении на работу с настоящим Договором и иными локальными нормативными актами, имеющими отношение к их социально-трудовым правам и функциям.
- 2.3. Стороны настоящего Договора обязуются принимать меры по предотвращению конфликтных ситуаций в Спортивной школе и рассмотрению возникших служебных и трудовых споров путем переговоров.

### **3. ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ**

3.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением письменного трудового договора (эффективного контракта) и изданием приказа.

3.2. Трудовой договор составляется в двух экземплярах, после его подписания сторонами один экземпляр договора передается работнику, другой храниться у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора подтверждается его подписью на экземпляре трудового договора, хранящегося у работодателя.

3.3. Трудовой договор с работником заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только при наличии оснований, предусмотренных ст. ст. 58, 59 Трудового кодекса РФ.

3.4. Работодатель обязан знакомить под роспись вновь принимаемых работников с приказом о приеме на работу, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, Уставом, коллективным договором и другими локальными актами.

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

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

Работодатель не вправе требовать от работника выполнение работы, не обусловленной трудовым договором (ст. 60 ТК РФ).

3.6. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогических работников устанавливается исходя из количества часов по учебному плану и учебным программам, обеспеченности кадрами, других условий работы в Спортивной школе.

Установленный в начале учебного года объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен в течение учебного года по инициативе Администрации, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп.

В зависимости от количества часов, предусмотренных учебным планом, учебная нагрузка тренеров-преподавателей может быть разной в первом и втором учебных полугодиях.

Установленный в текущем учебном году объем учебной нагрузки (педагогической работы) не может быть уменьшен по инициативе Администрации в следующем учебном году, за исключением случаев, указанных в абзаце третьем настоящего пункта.

3.7. Уменьшение или увеличение учебной нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

- а) по взаимному согласию сторон;
- б) по инициативе работодателя в случаях:
  - уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;
  - временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);
  - простоя, когда работникам поручается с учетом из специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантином и в других случаях);
  - восстановления на работе тренера-преподавателя, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
  - возвращения на работу женщины прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

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

3.8. По инициативе работодателя изменение условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества обучающихся (воспитанников), изменение количества часов работы по учебному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работы учреждения, а также изменение образовательных программ и т. д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (Глава 12 ТК РФ).

В течение учебного года изменение условий трудового договора допускаются только в исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли сторон.

О введении изменений условий трудового договора работник должен быть уведомлен работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст. ст. 74, 162 ТК РФ). При этом работнику обеспечиваются гарантии при изменении учебной нагрузки в течение учебного года, предусмотренные Положением об оплате труда.

Если работник не согласен с продолжением работы в новых условиях, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в учреждении работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья.

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

3.10. Работодатель обязуется:

- заблаговременно, но не позднее, чем за 2 месяца, представлять в профком проекты приказов о сокращении численности и штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства;

- проводить сокращение численности или штата работников в летний каникулярный период.

3.11. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе по сокращению численности или штата при равной производительности труда и квалификации имеют также лица:

- предпенсионного возраста (за пять лет и менее до пенсии)

- проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
- одинокие матери, воспитывающие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери;
- родители, воспитывающие детей-инвалидов до восемнадцатилетнего возраста;
- награжденные государственными и отраслевыми наградами в связи с педагогической деятельностью;
- неосвобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций. (Основание: ст.179 ГК РФ),

3.12. Лицам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников (п. 2 ст.81 ТК РФ), работающим 6-8 часов в день, предоставляется свободное от работы время (не менее 4 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.

3.13. Высвобождаемым работникам гарантируются льготы, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (ст.178, 180 ТК РФ), а также право первоочередного приема на работу при появлении вакансии.

3.14. Увольнения членов профсоюза по инициативе работодателя по пунктам 2,3,5,6 (а, б, д) ст. 81 Трудового кодекса РФ производить с учетом мотивированного мнения профсоюзного комитета в порядке ст.373 ТК РФ (Основание: ст. 82 ТК РФ).

3.15. При желании работника работать по совместительству, преимущественное право на получение такой работы предоставляется постоянному работнику данной организации.

#### **4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА**

Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст. 91 ТК РФ), учебным расписанием, годовым календарным учебным графиком, утверждаемыми работодателем по согласованию с профкомом, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

4.2. Для руководящих работников, работников из числа административно – хозяйственного, учебно – вспомогательного и обслуживающего персонала учреждения (за исключением женщин, работающих в сельской местности) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

4.4. Неполное рабочее время – неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях:

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

4.5. Составление расписания тренировок осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя, не допускающего перерывов между занятиями. При наличии таких перерывов тренерам-преподавателям предусматривается компенсация в зависимости от длительности перерывов в виде доплаты в порядке и условиях, предусмотренных Положением об оплате труда.

4.6. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, родительские собрания и т.п.), тренер-преподаватель вправе использовать по своему усмотрению.

4.7. Работодатель обязуется:

4.7.1. Не позднее, чем за 2 недели до наступления следующего календарного года утверждать график отпусков с учетом мнения профкома (ст.123 ТК РФ).

О времени начала отпуска работник должен быть извещен в письменной форме не позднее, чем за две недели до его начала.

В случае несоблюдения этого условия либо несвоевременной оплаты отпуска работник вправе требовать от работодателя его перенесения.

4.7.2. Привлекать к выполнению работы, не предусмотренной должностными обязанностями, только на основании приказа с согласия работника и с дополнительной оплатой.

4.7.3. Проводить по согласованию с профсоюзом предварительную расстановку педагогических кадров в марте-апреле и составлять тарификацию в сентябре.

4.7.4. Знакомить тренеров-преподавателей до ухода в очередной отпуск с учебной нагрузкой на новый учебный год.

4.7.5. Распределять учебную нагрузку тренеров-преподавателей исходя из количества часов по учебному плану, обеспеченности педагогическими кадрами. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) более или менее нормы часов за ставку заработной платы устанавливать только с письменного согласия работника.

4.8. Преподавательская работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образова-

тельных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если тренеры-преподаватели, для которых Спортивная школа является местом основной работы, обеспечены преподавательской работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

4.9. Учебная нагрузка тренеров-преподавателей, находящегося в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими тренерами-преподавателями.

4.10. Учебная нагрузка на выходные и нерабочие праздничные дни не планируется.

4.11. В период каникул устанавливается пятидневная рабочая неделя.

4.12. Продолжительность рабочего дня в каникулярное время устанавливается соответственно нагрузке, установленной при тарификации.

4.13. При составлении расписания работодатель должен учитывать педагогическую целесообразность, соблюдать санитарно-гигиенические нормы и максимально экономить время тренера-преподавателя. Не допускать в расписании перерыва в работе более двух часов.

4.14. Для работников из числа младшего обслуживающего персонала продолжительность рабочего дня устанавливать согласно графику сменности, составленному работодателем с учетом мнения профкома.

4.15. Предоставлять отпуск с сохранения заработной платы по семейным обстоятельствам:

- при рождении ребенка - 3 дня;
- в случае свадьбы работника - 3 дня;
  - в случае свадьбы детей работника - 3 дня;
  - на похороны близких родственников - 5 дней.

4.16. Привлекать отдельных работников к работе в выходные и праздничные дни в исключительных случаях, предусмотренных ст.113 ТК РФ, только с письменного согласия работника и на основании распоряжения. В других случаях, указанных в ст.113 ТК РФ, работодатель должен учитывать мнение профкома.

Работа в выходные и праздничные дни оплачивается не менее, чем в двойном размере в соответствии со ст.153 ТК РФ.

4.17. Предоставлять дополнительные оплачиваемые дни отпуска за общественную работу:

- 1 день председателю первичной организации профсоюза;
- 1 день членам профсоюзного комитета.

## **5. ОПЛАТА ТРУДА**

5.1. Заработная плата – вознаграждение за труд в зависимости от квалификации Работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

5.2. Заработная плата каждого работника Спортивной школы зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда, устанавливается трудовым договором в соответствии со штатным расписанием, утверждаемым локальным правовым актом Работодателя на основании положений об оплате труда Работников.

5.3. Денежное содержание Работника состоит из должностного оклада, а также ежемесячных и иных дополнительных выплат.

5.4. Размеры должностных окладов, а также размеры доплат, премий и других поощрений Работников устанавливаются нормативными правовыми актами и указываются в трудовых договорах Работников.

5.6. Порядок выплаты и размер ежемесячной надбавки к должностному окладу за особые условия, ежемесячной надбавки за ученую степень, премий по результатам работы, ежемесячного денежного поощрения, единовременной выплаты при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальной помощи определяются нормативными правовыми актами Спортивной школы.

5.7. Заработная рабочих состоит из тарифной ставки, компенсационных и стимулирующих выплат.

5.8. Работникам, осуществляющим работу в ночное время, производится доплата в размере 35% часовой тарифной ставки [оклада) за каждый час работы.

5.9. 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, устанавливаемого в соответствии с положениями статьи 133 ТК РФ.

В случае если месячная заработная плата Работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности) в соответствии с условиями трудового договора, ниже минимального размера оплаты труда, Работнику производится доплата до уровня минимального размера оплаты труда.

5.10. Заработная плата выплачивается Работникам два раза в месяц.

Выплата заработной платы производится Работодателями в денежной форме в валюте Российской Федерации, в рублях.

5.11. Заработная плата выплачивается Работнику путем перечисления денежных средств на банковский счет Работника, указанный в заявлении Работника.

Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме Работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее, чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

5.12. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся Работнику от Работодателя, производится в день увольнения Работника. Если Работник в день увольнения не работал, то соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления уволенным Работником требования о расчете

5.13. Заработная плата, не полученная ко дню смерти Работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении Работника на день его

смерти.

Выдача заработной платы производится не позднее недельного срока со дня подачи Работодателю соответствующих документов.

5.14. В случае если Работодатель допустит задержку выплаты Работникам заработной платы и другие нарушения оплаты труда, он несет ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

5.15. При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении иных работ, Работнику производятся соответствующие выплаты, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

При совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего Работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, размер доплаты устанавливается по соглашению сторон трудового договора с учетом содержания и (или) объема дополнительной работы (статья 60.2. ТК РФ).

5.16. Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере.

Сверхурочная работа с согласия Работника вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно.

5.17. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере.

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

## **6. ПООЩРЕНИЯ И НАГРАЖДЕНИЯ**

6.1. За безупречное и эффективное выполнение должностных обязанностей Работодателем применяются следующие виды поощрений и наградений:

- 1) объявление благодарности;
- 2) награждение почетной грамотой спортивной школы, комитета по образованию, Администрации района;
- 3) иные виды поощрения и награждения комитета по образованию;
- 4) выплата единовременного поощрения в связи с выходом на пенсию;
- 5) награждение наградами Алтайского края;
- 6) присвоение почетного звания Алтайского края.

6.2. Выплата Работникам единовременного поощрения, предусмотренного подпунктами 4 пункта 6.1. настоящего Договора, производится в порядке и размерах, утверждаемых Работодателем, в пределах установленного фонда оплаты труда.

6.3. Работодатель рассматривает ходатайства Профкома о представлении Работников в соответствии с утверждёнными положениями к наградам и почётным званиям Администрации района и Правительства Алтайского края.

## **7. СОЦИАЛЬНЫЕ ЛЬГОТЫ, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ**

7.1. Работодателем предоставляются Работникам гарантии и компенсации, установленные действующим законодательством Российской Федерации.

7.2. Работодатель обеспечивает следующие выплаты:

7.2.1. В случае направления в служебную командировку Работнику возмещаются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные в установленных размерах.

7.2.2. В связи с длительной болезнью, со стихийным бедствием (пожар, наводнение и т.п.) Работникам производится единовременная выплата в размере одного должностного оклада (оклада, ставки).

7.3. Гарантии Работникам, совмещающим работу с обучением:

7.3.1. Работникам, проходящим профессиональное обучение на курсах повышения квалификации (переподготовки) или обучающимся в высших учебных заведениях без отрыва от основной трудовой деятельности, Работодатель создаёт условия, необходимые для совмещения работы с обучением;

7.3.2. по желанию Работника, обучающегося без отрыва от основной работы, Работодатель может приурочивать ежегодные отпуска ко времени сдачи сессий;

7.3.3. Работникам, обучающимся в вечерних и заочных высших и средних специальных учебных заведениях, Работодатель предоставляет оплачиваемые в установленном порядке отпуска в связи с обучением, а также дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка согласно статьям 173, 174 ТК РФ.

7.4. В целях стимулирования роста профессионализма и компетентности Работников, эффективности исполнения ими должностных полномочий и функциональных обязанностей, Работодатель и Профком принимают на себя обязательства:

## **8. ОХРАНА ТРУДА**

Работодатель в соответствии с действующим законодательством и нормативными правовыми актами по охране труда обязуется:

8.1. Выделять на мероприятия по охране труда средства в сумме, предусмотренной ежегодными Соглашениями по охране труда.

Обеспечить своевременную разработку и выполнить в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных Соглашением по охране труда.

8.2. Провести аттестацию рабочих мест в кабинетах повышенной опасности (спортзалы).

8.3. Проводить обучение и инструктаж работников учреждения по технике безопасности и проверку знаний по охране труда у лиц, занятых выполнением работ повышенной опасности на начало учебного года.

8.4. Обеспечить бесплатно недостающую спецодежду, спецобувь и средства индивидуальной защиты согласно отраслевым нормам работников учреждений народного образования.

8.5. Разрабатывать и утверждать инструкции по охране труда с учетом мнения профсоюзного комитета (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

8.6. Обеспечивать за счет средств организации прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, внеочередных медицинских осмотров (обследований) работников по их просьбам (ст. 212 Трудового кодекса РФ).

8.7. Рассматривать Заключение профсоюзного комитета о степени вины потерпевшего (застрахованного) вследствие трудового увечья, если его грубая неосторожность содействовала возникновению или увеличению вреда.

8.8. Возмещать расходы на погребение лицам, имеющим право на возмещение вреда, по случаю смерти кормильца, при исполнении им трудовых обязанностей (в случае несчастного случая на производстве).

8.9. Стороны договорились, что:

- Администрация по каждому несчастному случаю на производстве образует с участием профсоюзного комитета комиссию по расследованию причин травмы и оформления акта формы Н-1;

- в случае невыполнения должностными лицами нормативных требований к условиям труда, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми средствами защиты, в результате чего создается реальная угроза здоровью (работоспособности) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений, поставив официально в известность работодателя и председателя профсоюзного комитета.

Отказ от работы не влечет за собой ответственность работника.

За время приостановки работы по указанным причинам за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере среднего заработка.

8.10. Создать необходимые условия для работы уполномоченных Профсоюзного комитета по охране труда:

- обеспечивать их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами за счет средств учреждения;
- освобождать от основной работы для выполнения профсоюзных обязанностей в интересах коллектива до 8 часов в течение рабочего дня с сохранением среднего заработка.

## **9. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ И УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ**

9.1. Работодатель обязуется при принятии решения о сокращении численности или штата Работников и возможном расторжении трудовых договоров с Работниками в письменной форме сообщить об этом в Профком, органы службы занятости не позднее, чем за два месяца до начала расторжения с Работниками трудовых договоров, с обязательным указанием должности, профессии, специальности и квалификационных требований, условий оплаты труда каждого конкретного Работника, в случае, если решение Работодателя о сокращении численности или штата Работников может привести к массовому увольнению Работников, не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий.

9.2. Увольнение Работников по сокращению численности или штата Работодатель осуществляет как вынужденную меру, когда исчерпаны все возможности их трудоустройства в Спортивной школе.

9.3. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест и обязуется:

9.3.1. предоставлять при сокращении численности или штата Работников высвобождающимся Работникам право в первоочередном порядке занять вакантные должности или рабочие места, при наличии необходимой квалификации, обеспечивать меры опережающего переобучения высвобождаемых Работников;

9.3.2. обеспечить преимущественное право на оставление на работе, помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, следующим категориям Работников:

- одинокому родителю, воспитывающему ребенка до 14 лет;
- Работникам, супруг(а) которого уже является безработным(ой);

9.3.3. не инициировать расторжение трудового договора:

- с беременными женщинами, в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины, по ее заявлению продлять срок;

- с беременными женщинами до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам;

- с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до 14 лет, ребенка-инвалида до 18 лет, другими лицами, воспитывающими указанные категории детей без матери (за исключением увольнения по п.п.1,3, 5-8, 10, 11 ч.1 ст.81 ТК РФ).

9.4. Работодатель совместно с Профкомом проводит политику содействия занятости Работников на основе повышения трудовой мобильности, включая совмещение профессий и должностей, внутреннее совместительство, результативности

профессиональной деятельности и постоянного роста профессионально квалификационного уровня каждого Работника, развития и сохранения кадрового потенциала на экономически целесообразных рабочих местах и содействуют занятости высвобождаемых Работников.

Уменьшение численности Работников, как правило, должно происходить за счет:

- естественного оттока кадров и временного ограничения приема новых Работников;

- временной занятости Работников;

- перевода Работников на другую постоянную нижеоплачиваемую работу с сохранением средней заработной платы по прежнему месту работы в течение первых трех месяцев.

9.5. В случае расторжения трудового договора с Работниками, подлежащими увольнению по сокращению численности или штата, Работодатель выплачивает все виды вознаграждений, положенных Работникам.

## **10. РАЗРЕШЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ И КОЛЛЕКТИВНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ**

10.1. Индивидуальные и трудовые споры, возникающие между Работниками и Работодателем по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящего Договора, трудового договора, рассматриваются комиссией по трудовым спорам.

10.2. Комиссия по трудовым спорам образуется из равного количества представителей Работников и Работодателя.

10.3. Представители Работников делегируются решением общего собрания Работников.

10.4. Представители Работодателя назначаются распоряжением Работодателя.

10.5. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением заработной платы по месту работы.

10.6. Рассмотрение коллективных трудовых споров осуществляется в соответствии с действующим трудовым законодательством.

## **11. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРОФСОЮЗНЫХ ОРГАНОВ**

Гарантии деятельности профкома определяются Законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и Трудовым кодексом РФ.

Работодатель обязуется:

11.1. Предоставлять бесплатно профкому учреждения для работы помещение для заседаний профкома, хранения документации профсоюзных собраний, средства связи, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться оргтехникой.

11.2. Ежемесячно и бесплатно, при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами профсоюза, перечислять на счет профсоюза членские профсоюзные взносы из заработной платы работников одновременно с выдачей банком средств на зарплату в соответствии с платежными поручениями учреждения. Установить такой же порядок перечисления денежных средств по заявлениям работников, не являющихся членами профсоюза, в соответствии с п. 1.3 настоящего коллективного договора.

11.3. Не увольнять председателя профкома и его заместителя, в том числе в течение 2-х лет после окончания срока их полномочий, без предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (райкома, горкома или совета профсоюза): по сокращению численности или штата работников (п.2 ст.81 ТК РФ), вследствие недостаточной квалификации (п.3 «Б» ст.81 ТК РФ), в случае повторного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей (п.5 ст.81 ТК РФ).

11.4. Освобождать от основной работы председателя профкома, членов профкома для краткосрочной профсоюзной учебы, участия в качестве делегатов в работе конференций, созываемых профсоюзом, заседаний райкома, горкома или совета профсоюза, других мероприятий, организуемых профсоюзом, с сохранением заработной платы.

11.5. Отчислять в профком денежные средства в размере 1% на проведение культурно-массовой и физкультурно-оздоровительной работы.

11.6. Предоставлять профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

11.7. Включать членов профкома в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда, социальному страхованию и др.

11.8. Рассматривать с учетом мнения (по согласованию) профкома следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст.105 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- утверждение Правил внутреннего трудового распорядка (ст.190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст.218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст.103 ТК РФ);
- утверждение формы расчетного листка (ст.136 ТК РФ);
- установление размеров повышенной заработной платы за вредные и (или) опасные и иные особые условия труда (ст.147 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст.193, 194 ТК РФ);

- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст.196 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст.136 ТК РФ) и другие вопросы.

Профком обязуется:

11.9. Представлять и защищать интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам, руководствуясь главой 58 Трудового кодекса РФ и законом РФ «О профсоюзах, их правах и гарантиях деятельности».

11.10. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

11.11. Контролировать правильность расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы и иных фондов организации.

11.12. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры защиты персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ).

11.13. Проверять порядок ведения и хранения трудовых книжек, своевременное и правильное заполнение их после аттестации работников.

11.14. Участвовать в работе комиссий учреждения по тарификации, аттестации педагогических работников, аттестации рабочих мест, охране труда и других.

11.15. Направлять работодателю заявление о нарушении руководителем организации, его заместителем законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного трудового договора, соглашения с требованием применения мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

11.16. Проводить проверку условий и охраны труда и расследования несчастных случаев, получает информацию и документы, необходимые для осуществления своих полномочий.

11.17. Защищать трудовые права членов профсоюза в комиссии по трудовым спорам и суде.

11.18. В составе комиссии по социальному страхованию осуществлять контроль за полным и своевременным начислением страховых взносов, рациональным расходованием средств фонда на выплату работникам всех видов пособий. (Указ Президента РФ № 1503 от 28.09.1993 г.; ФЗ № 165 от 16.07.1999г.; «Положение о фонде государственного социального страхования РФ»).

11.19. Участвовать в учете и распределении застрахованным работникам и их детям путевок для санаторно-курортного лечения и отдыха.

11.20. Совместно со страхователем вести учет средств, направляемых на частичное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний за счет страховых взносов по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профзаболеваний.

11.21. Участвовать в разработке и проведении оздоровительных мероприятий в учреждениях образования с целью снижения заболеваемости, улучшения условий труда.

11.22. Совместно с администрацией проводить организационную работу, обеспечивающую полную регистрацию работников образования в системе персонифицированного учета. Контролировать своевременность и полноту начисления страховых взносов, достоверных сведений о стаже, заработке. (Соглашение о сотрудничестве между ФНПР и Пенсионным фондом РФ от 02.12.1996 г., крайсовпрофа и Алтайского отделения фонда РФ от мая 1997 г. 1997 г. по реализации Федерального закона от 01.04.1996 г. № 27-ФЗ и его последующих изменений).

11.23. Участвовать в организации и проведении оздоровительных и культурно-просветительных мероприятий среди членов профсоюза и их семей, взаимодействии с государственными органами, органами местного самоуправления, по развитию лечебной базы и выделению денежных средств на санаторно-курортное лечение, отдых, туризм, массовой физической культуры и спорта.

11.24. Содействовать развитию негосударственного медицинского страхования и негосударственного пенсионного обеспечения членов профсоюза, созданию различных фондов социальной защиты работников и улучшения жилищных условий.

11.25. В пределах финансовой возможности профсоюзного бюджета для членов профсоюза:

- оказывать материальную помощь в случаях материального затруднения, в связи с утратой имущества при пожаре, краже, лечением, смертью работника или членов его семьи.

- поощрять морально и материально профсоюзных активистов.

11.26. Соблюдать контроль за правильностью предоставления отпусков.

## **12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

Стороны договорились, что:

12.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

12.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

12.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании (конференции) работников раз в год.

12.4. Рассматривают в трехдневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

12.5. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов, с целью предупреждения использования работниками крайней меры их разрешения – забастовки.

12.6. Невыполнение или неудовлетворительное выполнение работодателей и лицами, его представляющими, обязательств по коллективному договору влечет меры административной и дисциплинарной ответственности, предусмотренные Кодексом РФ об административных правонарушениях, ст. 195 Трудового кодекса РФ.

Оператор ЭДО ООО "Компания "Тензор"

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО  
ОБРАЗОВАНИЯ "ШЕЛАБОЛИХИНСКАЯ СПОРТИВНАЯ ШКОЛА"  
ШЕЛАБОЛИХИНСКОГО РАЙОНА АЛТАЙСКОГО КРАЯ**, Лютин Владимир  
Николаевич, Директор

13.02.25 10:04 (MSK)

Сертификат 5E79BE4222DC52B3B603AE47BACDE1B1