Принят:
Общим собранием МБУ ДО
«Боровская СШ «Звезда»
Протокол №1 от 16.01.2023г.
представитель трудового коллектива
_____Д.М.Чернов

Утвержден:
Приказом №8 от 16.01.2023г.
Директор МБУ ДО «Боровская СШ «Звезда»
_____М.В.Бида

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Боровская спортивная школа «Звезда»
на 2023-2025 годы

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

1.1. Сторонами настоящего коллективного договора являются руководство школы МБУ ДО «Боровска спортивная школа «Звезда», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Биды Михаила Владимировича, и сотрудники МБУ ДО «Боровская СШ «Звезда», именуемые в дальнейшем «Коллектив».

1.2. Коллективный Договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в отрасли и устанавливающий согласованные меры по усилению социальной защиты работников.

1.2.1. В целях регулирования социально-трудовых и иных связанных с ними отношений между работниками и работодателем в учреждении заключается коллективный договор.

Настоящий договор основывается на действующих нормах, содержащихся в Конституции Российской Федерации, Трудового Кодекса Российской Федерации, законах Российской Федерации «О коллективных договорах и соглашениях», «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», «Основы законодательства об охране труда в Российской Федерации» и иных правовых актах.

1.3. Предметом настоящего договора являются преимущественно положения об условиях труда и его оплаты, социальном обслуживании работников и гарантии, предоставляемые Работодателем.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО «Боровская СШ «Звезда», независимо от их должности, длительности трудовых отношений, характера выполняемой работы.

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

1.6. При реорганизации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.8. В течение срока действия коллективного договора дополнения и изменения договора вносятся на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

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

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

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

1.12. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

2. ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ.

2.1. При поступлении на работу трудовые отношения оформляются заключением трудового договора в письменной форме в двух экземплярах – по одному для каждой стороны. При выполнении работы по основаниям, предусмотренным статьей 59 ТК РФ с работником может быть заключен срочный трудовой договор.
2.2. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. В связи с этим Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором.
2.3. Стороны договорились, что помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют лица:

- предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
- проработавшие в организации свыше 15 лет;
- одинокие матери, имеющие детей до 16-летнего возраста;
- отцы, воспитывающие детей до 16-летнего возраста без матери.
- родителей, имеющих ребенка в возрасте до 18 лет, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или контракту.

2.4. Лицам, получившим уведомление об увольнении по п.1 ст.81 ТК РФ, предоставляется свободное от работы время (не менее 5 часов в неделю) для поиска нового места работы с сохранением среднего заработка.
2.5. Работодатель обязуется содействовать работнику, желающему повысить свою квалификацию, пройти переобучение или приобрести другую профессию.
2.6. При увольнении работника по сокращению штата выходное пособие выплачивается в соответствии с законодательством РФ.
2.7. Лица, уволенные с работы по сокращению штата, имеют преимущественное право на возвращение к работодателю и занятие открывшихся вакансий.
2.8. Работодатель содействует работникам, совмещающим работу с обучением в вечерних (сменных) общеобразовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и высшего профессионального образования в соответствии со ст. 173-177 ТК РФ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ.

3.1. Режим рабочего времени в организации устанавливается Правилами внутреннего трудового распорядка, утвержденным общим собранием работников.
3.2. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Для отдельных категорий работников устанавливается
следующая продолжительность рабочей недели:

- для работников в возрасте до 16 лет – не более 12 часов,
- для работников в возрасте от 16 до 18 лет – не более 17,5 часов,
- для тренеров-преподавателей включая старших тренеров-преподавателей, методистов и инструкторов-методистов - не более 36-часов в неделю.
- для медицинского персонала – не более 39 часов в неделю,
- для сторожей (вахтеров) – суммированный учет рабочего времени согласно утвержденного графика работы. Продолжительность смены-24 часа.
- для двух администраторов – применяется суммированный учет рабочего времени согласно утвержденному графику работы. Продолжительность смены-12 часов.
- для инвалидов I и II группы- не более 35 часов в неделю. Инвалидам III группы не требуется устанавливать сокращенное рабочее время.

Объем тренировочной нагрузки формируется исходя из количества часов, количества занимающихся, утвержденных программ и тренировочных планов. Учебно-тренировочный процесс в Муниципальном учреждении ведется в соответствии с годовым тренировочным планом, рассчитанный на 52 недели и не превышающим максимальный объем тренировочной нагрузки, установленный федеральным стандартами спортивной подготовки по видам спорта.

3.3. Когда по условиям работы в Учреждении в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, допускается введение суммированного учета рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды) не превышала нормального числа рабочих часов. Учетный период не может превышать одного года.
3.4. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.
3.5. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается в соответствии со ст.113 Трудового кодекса РФ. Запрещается привлекать к сверхурочной или ночной работе, труду в выходные и праздничные дни без письменного согласия сотрудника, у которого есть ребенок в возрасте до 14 лет, если другой родитель мобилизован или проходит военную службу по контракту либо заключил контракт о добровольном содействии.
3.6. При направлении работника в командировку работодатель руководствуется ТК РФ и положением МБУ ДО «Боровская СШ «Звезда» о служебных командировках.

4. ВРЕМЯ ОТДЫХА.

4.1. Выходные дни в организации установлены правилами внутреннего трудового распорядка.
4.2. Перерыв на обед в организации установлен продолжительностью 60 минут. Время обеденного перерыва установлено правилами внутреннего трудового распорядка.
На работах, где по ее условиям перерыв установить нельзя, работнику предоставляется возможность приема пищи в течение рабочего дня.
4.3. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемых работодателем с учетом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника. Продление, перенесение, разделение т отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.
4.4. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска установлена законодательством РФ.
По соглашению между работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.
4.5. Возможно предоставление дополнительных дней отпуска на основании правоустанавливающих документов Администрации МО МР «Боровский район» Калужской области.
4.6. Работники имеют право на получение краткосрочного отпуска без сохранения заработной платы помимо случаев, предусмотренных законодательством РФ (статья 128 ТК РФ), а также в связи:
а) со свадьбой самого работника - 3 дня;
б) свадьбой детей -2 дня;
в) смертью родственников (мать, отец, брат, сестра, сын, дочь) -3 дня;

г) рождением ребенка -2 дня;
д) переездом на новое место жительства -1 день;
е) в других случаях по договоренности между работником и Работодателем.
Краткосрочный отпуск предоставляется по заявлению работника.
4.7. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст. 128 ТК РФ и 173 ТК РФ.
На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:
- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) –до 14 календарных дней в год;
- работающим инвалидам-до 60 календарных дней в году.

5. ОПЛАТА ТРУДА.

5.1. В учреждении установлена повременная система оплаты труда.
5.2. Заработная плата в учреждении устанавливается в соответствии с Положением об оплате труда работников учреждения.
5.3. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца:
- за первую половину месяца -18 числа,
- за вторую половину месяца -3 числа месяца, следующего за расчетным.

При совпадении дня выплаты с выходными или не рабочим праздничным днем выплата заработной платы производится в ближайший предшествующий рабочий день.

Оплата отпуска производится не позднее, чем за три дня до его начала.
5.4. При совмещении профессий (должностей), расширение зон обслуживания, увеличение объема работ или исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, устанавливается выплата в соответствии с действующим законодательством. Конкретный размер выплат определяется по соглашению сторон трудового договора с учетом их содержания и (или) объема в соответствии с законодательством.
5.5. В целях материального поощрения труда руководителю, заместителям руководителя и работникам устанавливаются в пределах утвержденного фонда оплаты труда выплаты стимулирующего характера: (за стаж работы, выплаты молодым специалистам, надбавка за ученую степень, премиальные выплаты, поощрительные выплаты, доплаты отдельным категориям работников, выплаты за подготовку спортсменов высокого класса).
В качестве стажа работы в данном учреждении может быть зачислен педагогический стаж работы в Муниципальном образовательном учреждении дополнительного образования «Боровская детско-юношеская спортивная школа» (МОУ ДО «Боровская ДЮСШ»).
5.6. Для повышения эффективности деятельности, материальной заинтересованности в результатах своего труда, творческой активности и инициативности, повышения качества выполняемых работ производятся премиальные выплаты по результатам и итогам работ: (за месяц, квартал, год).
5.7. Работодатель вправе устанавливать работникам доплаты за сложность и (или) напряженность выполняемой работы за (месяц, квартал, учебный год), но не более одного года. Доплаты выплачиваются за фактически отработанное время.
5.8. В случае привлечения работника к работе в выходные или нерабочие праздничные дни, работнику производится компенсационная выплата не менее чем в двойном размере.
5.10. За каждый час работы в ночное время (с 22-00 до 06-00) работникам производится компенсационная выплата. Размер выплаты устанавливается в размере 20% части оклада за час работы работника.
5.11. Работодателем установлены выплаты материальной помощи при наступлении непредвиденных событий, в связи (со смертью близких родственников, с регистрацией брака, к рождению ребенка, с тяжелым материальным положением в семье, с выходом на пенсию, увольнением работника).

5.12. В связи с юбилейными (50 лет и далее каждые пять лет) и праздничными датами производятся поощрительные выплаты, которые определяются работодателем и оформляются приказом.
5.13. Работникам, непосредственно осуществляющим учебно-тренировочный процесс с воспитанниками, устанавливается базовый оклад с учетом норматива оплаты труда за подготовку одного занимающегося (спортсмена) и повышающих коэффициентов:
- за квалификационную категорию;
- за занятия по адаптивной физкультуре;
- за категорию спортивного судьи.
5.14. Работодатель обязуется осуществлять индексацию заработной платы в соответствии с действующим законодательством РФ на основании Постановлений Администрации муниципального образования муниципального района «Боровский район» и в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации.
5.15. Заработная плата работника перечисляется по заявлению работника на карту национальной платежной системы (НПС) «Мир»

6.УСЛОВИЯ РАБОТЫ. ОХРАНА ТРУДА И БЕЗОПАСНОСТЬ ТРУДА.

6.1. Работодатель обеспечивает работникам здоровые и безопасные условия труда, применяет современные средства техники безопасности и промсанитарии, предупреждающие производственный травматизм, и обеспечивает санитарно-гигиенические условия, предотвращающие возникновение профессиональных заболеваний работников.
6.2. Работодатель обеспечивает режим труда и отдыха работников в соответствии с законодательством РФ.
6.3. Работодатель осуществляет обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
6.4. Работодатель принимает меры по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.
6.5. Работодатель проводит специальную оценку условий труда.
6.6. В случае грубых нарушений со стороны Работодателя нормативных требований к условиям работы, нарушения установленных режимов труда и отдыха, не обеспечения работника необходимыми сертифицированными средствами индивидуальной защиты, в результате чего создается реальная угроза работоспособности (здоровью) работника, последний вправе отказаться от выполнения работы до принятия мер по устранению выявленных нарушений. Отказ от выполнения работы возможен после официального предварительного (за один день) письменного уведомления непосредственного руководителя работ о принятом решении. При соблюдении этих условий отказ от работы не влечет для работника ответственности.
За время приостановки работы по указанной причине за работником сохраняется место работы и ему выплачивается заработная плата в размере двух третей средней заработной платы.
6.7. Работник обязан соблюдать требования охраны труда, проходить инструктаж по охране труда, немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в учреждении, проходить обязательные медицинские осмотры.
6.8. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.ВОЗМЕЩЕНИЕ ВРЕДА, ПРИЧИНЕННОГО ЗДОРОВЬЮ РАБОТНИКА.

7.1. Организация несет материальную ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, профессиональным заболеванием либо повреждением здоровья, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей.

7.2. Работодатель обязуется с согласия потерпевшего оплатить его обучение новой профессии, если он вследствие трудового увечья не может выполнять прежнюю работу. За время обучения потерпевшему выплачивается среднемесячный заработок по прежней работе независимо от получаемой пенсии по инвалидности от трудового увечья.

8. СОЦИАЛЬНОЕ И МЕДИЦИНСКОЕ ОБСЛУЖИВАНИЕ РАБОТНИКОВ.

8.1. Работодатель обязуется своевременно и в полном объеме перечислять страховые взносы на обязательное пенсионное страхование в размере, определенном законодательством РФ.
8.2. Работодатель обязуется создавать все необходимые условия для прохождения работниками организации один раз в год медицинских осмотров.
8.3. Производить оплату дней нетрудоспособности в порядке, установленном законодательством РФ.

9. ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКОВ.

9.1. Соблюдать дисциплину труда.
9.2. Выполнять правила внутреннего трудового распорядка и должностные инструкции.
9.3. Соблюдать правила техники безопасности, требования охраны труда.
9.4. Бережно относиться к использованию основных фондов и расходованию материальных ресурсов.
9.4. Повышать свой профессиональный уровень.

10. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ.

10.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года. Он вступает в силу со дня подписания и действует до тех пор, пока стороны не заключат новый, не изменят или не дополнят настоящий.
10.2. Стороны имеют право продлевать действие настоящего коллективного договора на срок не более трех лет.
10.3. Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.
10.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.
10.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.