

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР
СМОЛЕНСКОГО ОБЛАСТНОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТНОГО
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«СПОРТИВНАЯ ШКОЛА ОЛИМПИЙСКОГО РЕЗЕРВА
ИМЕНИ Ф.Т. МИХЕЕНКО» НА 2024 - 2026 ГОДЫ

Представитель Работодателя:

/В.А. Михеенков/

(подпись)

директор

(наименование должности)

"29" * 2024 г.

Представитель Работников:

/Л.Л. Федоров/

" " _____ г.

Принят на собрании трудового коллектива
(протокол № 1 от «29» января 2024 г.)



г. Смоленск, 2024 год

1. Общие положения

Настоящий коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, который регулирует социально-трудовые отношения в смоленском областном государственном бюджетном образовательном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва имени Ф.Т. Михеенко» (сокращенное наименование - СОГБОУДО «СШОР им. Ф.Т. Михеенко») и устанавливает взаимные обязательства Сторон.

Основой для заключения коллективного договора являются:

Конституция Российской Федерации;

нормы международного права и международные договоры Российской Федерации (если они не противоречат Конституции Российской Федерации);

Трудовой кодекс Российской Федерации (далее – ТК РФ);

Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»;

Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ;

Приказ Министерства спорта РФ от 24 октября 2012 г. № 325 «О методических рекомендациях по организации спортивной подготовки в Российской Федерации»;

иные нормативные правовые акты.

1.1. Сторонами Договора являются:

смоленское областное государственное бюджетное образовательное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва имени Ф.Т. Михеенко», ОГРН 1026701434154, ИНН 6731021984, адрес, указанный в ЕГРЮЛ: 214014, Смоленская область, г. Смоленск, ул. Твардовского, д. 14А, далее именуемое «Работодатель», в лице директора Михеенкова Виталия Анатольевича, и Работники в лице уполномоченного в установленном порядке представителя старшего тренера-преподавателя Федорова Леонида Леонидовича (далее - Работники), совместно именуемые Стороны.

1.2. Договор заключается на 2024 - 2026 календарные годы, распространяет свое действие на правоотношения, возникшие с 1 февраля 2023 г. и действует по 31 декабря 2026 г.

1.4. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех Работников учреждения, в том числе заключивших трудовой договор о работе по совместительству.

1.5. Стороны договорились о том, что изменения и дополнения в коллективный договор в течение срока его действия могут вноситься по

совместному решению представителями Сторон без созыва общего собрания Работников в установленном законом порядке (ст. 44 ТК РФ) Вносимые изменения и дополнения в текст коллективного договора не могут ухудшать положение Работников по сравнению с законодательством Российской Федерации.

В случае изменения законодательства Российской Федерации в части улучшающей положение Работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, со дня его изменения применяются нормы законодательства Российской Федерации.

1.6. Для достижения поставленных целей:

Работодатель обязуется оперативно рассматривать и совместно обсуждать предложения с представительным органом по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, и не позднее чем в 7-дневный срок сообщать свой мотивированный ответ по каждому вопросу;

Работодатель принимает на себя обязательство информировать представительный орган Работников о решениях органов государственного контроля (надзора), принятых по вопросам в сфере трудовых, социальных и иных непосредственно связанных с ними отношений в учреждении, путём предоставления копий документов о принятии таких решений в течение 3-х дней со дня получения Работодателем решения от соответствующего государственного органа;

Работодатель обеспечивает соблюдение законодательства о защите персональных данных, ознакомление Работников и их представителей под роспись с документами, устанавливающими порядок обработки персональных данных, а также их правами и обязанностями в этой области;

1.7. Контроль за ходом выполнения коллективного договора осуществляется Сторонами коллективного договора в лице их представителей, а также соответствующими органами по труду (уполномоченным органом).

1.8. Все спорные вопросы по реализации положений коллективного договора решаются Сторонами в форме взаимных консультаций (переговоров) и иных рамках социального партнёрства, осуществляемого в формах, предусмотренных статьёй 27 ТК РФ и нормами главы 61 ТК РФ, регулирующими вопросы рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров.

1.9. В соответствии с действующим законодательством (статья 54 ТК РФ) Работодатель или лицо, его представляющее, несёт ответственность за уклонение от участия в переговорах, нарушение или невыполнение

обязательств, принятых коллективным договором, непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, другие противоправные действия (бездействия), направленные на воспрепятствование реализации договоренностей, принятых в рамках социального партнерства.

1.10. Стороны определяют следующие формы управления организацией непосредственно Работниками и через представительный орган Работников:

- учёт мнения выборного Работников (согласование);
- консультации Работодателя и представителей Работников по вопросам принятия локальных нормативных актов,
- получение представителями Работников от Работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы Работников, в том числе по их запросам, а также предусмотренным частью второй статьи 53 ТК РФ и настоящим коллективным договором;
- обсуждение с Работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение с Работодателем вопросов планов социально-экономического развития организации;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- членство в комиссиях организации с целью защиты трудовых прав Работников;

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

2. Регулирование трудовых отношений

2.1. Трудовые отношения между Работниками и Работодателем регулируются трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, локальными нормативными актами, принимаемыми Работодателем в пределах своей компетенции, а также трудовыми договорами, которые подлежат заключению с каждым Работником при поступлении на работу.

2.2. Трудовые отношения регулируются также соглашениями, заключаемыми на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства.

2.3. Договор, соглашения, трудовые договоры не могут содержать условий, ограничивающих права или снижающих уровень гарантий

Работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если такие условия включены в Договор, соглашение, или трудовой договор, то они не подлежат применению.

2.4. Работники, участвующие в коллективных переговорах по подготовке проектов коллективных договоров и соглашений, их заключению, изменению, в том числе по изменению Договора, освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением Сторон, но не более трех месяцев.

2.5. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение Работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения, установленного ст. 372 ТК РФ порядка учета мнения представительного органа Работников, не подлежат применению. В таких случаях применяются трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, Договор, соглашения.

2.6. Трудовой договор заключается с Работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается Работодателем и Работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу. Трудовой договор с Работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе Работодателя либо Работника только в случаях, предусмотренных ст. 59 ТК РФ либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебно-тренировочной 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 (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Учебно-тренировочная нагрузка на текущий год спортивной подготовки тренеров-преподавателей и других Работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения.

2.9. При установлении тренерам-преподавателям, являющимся основными Работниками, учебно-тренировочной нагрузки на новый год

спортивной подготовки, как правило, сохраняется преемственность перехода групп.

2.10. Учебно-тренировочная работа внутренним, а также внешним совместителям предоставляется только в том случае, если основные Работники – тренеры-преподаватели, обеспечены тренерской нагрузкой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебно-тренировочная нагрузка тренерам, находящимся 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.

2.12. Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки тренерам-преподавателям в течение текущего года спортивной подготовки по сравнению с учебно-тренировочной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, по инициативе Работодателя возможны только в случаях:

- временного увеличения объема учебно-тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего Работника (продолжительность выполнения Работником без его согласия увеличенной учебно-тренировочной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение текущего года спортивной подготовки);

- восстановления на работе тренера-преподавателя ранее выполнявшего эту учебно-тренировочную нагрузку;

- возвращения на работу женщины, прервавшей отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет, или после окончания этого отпуска.

В указанных случаях для изменения учебно-тренировочной нагрузки по инициативе Работодателя согласие Работника не требуется.

2.13. По инициативе Работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на следующий год спортивной подготовки в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества занимающихся, изменение количества часов работы по плану спортивной подготовки, а также изменение программ спортивной подготовки и т.д.) при продолжении Работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст.74 ТК РФ).

В течение текущего года спортивной подготовки изменение существенных условий трудового договора допускается только в

исключительных случаях, обусловленных обстоятельствами, не зависящими от воли Сторон. О введении изменений существенных условий трудового договора Работник должен быть уведомлен Работодателем в письменной форме не позднее чем за 2 месяца (ст.74, 162 ТК РФ). 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.

2.14. Работодатель или его полномочный представитель обязан при заключении трудового договора с Работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

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

3. Оплата труда

3.1. Система оплаты труда устанавливается в учреждении с учетом:

- Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих;

- Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих;

- государственных гарантий по оплате труда;

- профессиональных квалификационных групп, утвержденных федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда;

- минимальных размеров окладов (должностных окладов) по профессиональным квалификационным группам, утвержденных нормативным правовым актом Правительства Смоленской области;

- рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;

- мнения представительного органа Работников.

- Примерного положения об оплате труда Работников областных государственных бюджетных и автономных учреждений физической культуры и спорта по виду экономической деятельности «Деятельность в области спорта», утверждаемого Правительством Смоленской области.

3.2. Заработная плата Работника учреждения исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда.

3.3. При разработке системы оплаты труда в учреждении устанавливается дифференциация оплаты труда Работников с учетом выполнения работ различной сложности, качества оказываемых услуг (работ) и эффективности деятельности. Система оплаты труда, установленная в учреждении, должна обеспечить дифференциацию оплаты труда основного и прочего персонала, оптимизацию расходов на административно-управленческий и вспомогательный персонал.

3.4. Заработная плата выплачивается в денежной форме, путем перечисления денежных средств на счета банковских карт Работников.

3.5. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 01 и 16 числа.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днём выплата заработной платы производится накануне этого дня.

3.6. Руководитель учреждения несет ответственность за своевременную и правильную оплату труда Работников учреждения в соответствии с федеральным законодательством.

3.7. Заработная плата Работников подлежит индексации в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

3.8. Изменение оплаты труда производится:

- при увеличении стажа работы со дня достижения соответствующего стажа, если документы находятся в учреждении, или со дня представления документа о стаже, дающем право на повышение размера ставки (оклада) заработной платы;

- при получении образования или восстановлении документов об образовании - со дня представления соответствующего документа;

- при присвоении квалификационной категории - со дня вынесения решения аттестационной комиссией;

- при присвоении почетного звания – со дня присвоения;

- при изменении объема работ.

При наступлении у Работника права на изменение размеров заработной платы в период пребывания его в ежегодном или другом отпуске, а также в период его временной нетрудоспособности, выплата заработной платы, исходя из более высокого размера оплаты труда, производится со дня окончания отпуска или временной нетрудоспособности.

3.9. На всех Работников учреждения, на начало нового года составляются и утверждаются тарификационные списки.

3.10. Наполняемость групп, установленная нормативно-правовыми актами для спортивных школ, является предельной нормой обслуживания в конкретной группе.

3.11. Работодатель обязуется:

- возместить Работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере неполученной заработной платы (ст.234 ТК РФ);

- при нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы;

- сохранять за Работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашения по вине Работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере;

- ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы Работникам несет руководитель учреждения.

4. Рабочее время. Время отдыха

4.1. Рабочее время- время, в течение которого Работник в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать норм, установленных законодательством РФ. Продолжительность рабочего времени для административного-управленческого, прочего персонала (за исключением сторожей) определяется, в соответствии с нормами ТК РФ, 40 часов в неделю.

4.2. Работодателем устанавливается:

- пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями для административно-управленческого и прочего персонала (за исключением сторожей);

- шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем для тренеров-преподавателей – согласно расписанию учебно-тренировочных занятий.

В рабочее время тренеров-преподавателей (в том числе старших тренеров-преподавателей), осуществляющих спортивную подготовку, включается тренерская работа, индивидуальная работа со спортсменами, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом спортивной подготовки, методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная календарными планами физкультурных и спортивных мероприятий, проводимых со спортсменами,

участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

- для сторожей устанавливается рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику: одни сутки рабочие, трое суток выходных в соответствии с графиком дежурств.

Поскольку при выполнении работы по должности «сторож» в Учреждении не может быть соблюдена установленная для данной категории Работников ежедневная и еженедельная продолжительность рабочего времени, Работнику устанавливается суммированный учет рабочего времени с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период не превышала нормального числа рабочих часов.

4.2.1. При работе по совместительству продолжительность рабочего времени составляет до 20 часов в неделю.

4.2.2. Продолжительность рабочего дня, непосредственно предшествующего нерабочему праздничному дню, уменьшается на один час.

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

4.2.4. Продолжительность работы в ночное время уравнивается с продолжительностью работы в дневное время при выполнении следующих работ:

- сторож.

4.2.5. Ненормированный рабочий день устанавливается для следующих должностей:

директор
заместитель директора,
старший инструктор-методист,
главный бухгалтер,
начальник хозяйственного отдела,
водитель.

4.2.6. На тех работах, где это необходимо вследствие особого характера труда, а также при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы. Такое разделение производится Работодателем на основании локального нормативного акта.

4.3. Время отдыха

4.3.1. В течение рабочего дня (смены) Работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 2 часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается.

Правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором может быть предусмотрено, что указанный перерыв может не предоставляться Работнику, если установленная для него продолжительность ежедневной работы (смены) не превышает 4 часов.

Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка или по соглашению между Работником и Работодателем.

На работах, где по условиям производства (работы) предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, Работодатель обязан обеспечить Работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время. Перечень таких работ, а также места для отдыха и приема пищи устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

4.3.2. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется:

- педагогическим Работникам организации продолжительностью 42 календарных дня;
- административно-управленческому персоналу, не относящемуся к категории педагогических Работников и прочему персоналу – продолжительностью 28 календарных дней.

4.3.3. В случаях, установленных законодательством, Работодатель предоставляет Работникам ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, в том числе:

- Работникам с ненормированным рабочим днем:
 - заместитель директора - 3 календарных дня,
 - старший инструктор-методист - 3 календарных дня,
 - главный бухгалтер - 3 календарных дня,
 - начальник хозяйственного отдела - 3 календарных дня,
 - водитель - 3 календарных дня.

4.3.4. Размер ежегодного дополнительного отпуска, предоставляемого директору учреждения, устанавливается трудовым договором, заключаемым между директором учреждения и Учредителем.

4.3.5. Работнику по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между Работником и Работодателем.

4.3.6. Кроме случаев, установленных законодательством, Работодатель предоставляет по письменному заявлению Работника краткосрочный отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

- Работникам, имеющим двух и более детей в возрасте до 14 лет, - 7 календарных дней;

- одиноким матерям либо отцам, воспитывающим ребенка без матери, - 7 календарных дней;

- Работникам, имеющим ребенка-инвалида, - 7 календарных дней;

- Работникам, осуществляющим уход за членом семьи или иным родственником, являющимися инвалидами I группы, - 7 календарных дней;

- для сельскохозяйственных работ (весной, осенью), - 4 календарных дня;

- по семейным обстоятельствам (собственная свадьба, свадьба детей, смерть близких членов семьи и т.д.), - до 3 дней.

- имеющим детей школьного возраста, при посещении торжественной линейки 1 сентября.

4.3.7. Дополнительный оплачиваемый отпуск по желанию Работника может быть присоединен к очередному отпуску.

4.3.8. По соглашению между Работником и Работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска (без учета дополнительных оплачиваемых отпусков) должна быть не менее 14 календарных дней.

5. Обучение и повышение квалификации

5.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям. Указанное право реализуется путем заключения договора между Работником и Работодателем.

5.2. Работникам, проходящим подготовку, Работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.3. Необходимость подготовки, переподготовки, повышения квалификации Работников, обучения их новым профессиям Работодатель определяет самостоятельно.

5.4. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, Работодатель обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование Работников, если это является условием выполнения Работниками определенных видов деятельности.

5.5. При направлении Работодателем Работника на прохождение независимой оценки квалификации Работодатель должен предоставлять ему

гарантии, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

5.6. Организовывать проведение аттестации тренеров-преподавателей и по ее результатам устанавливать Работникам соответствующую полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.

6. Гарантии содействия занятости. Социальные гарантии, льготы

6.1. Все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, реорганизации, а также сокращением численности и штата, рассматриваются Работодателем с участием профсоюзной организации. Увольнение Работников, являющихся членами профсоюзной организации, в случаях, предусмотренных ст. 82 ТК РФ, производится с учетом мотивированного мнения профсоюзной организации в соответствии со ст. 373 ТК РФ.

6.2. О предстоящем высвобождении в связи с реорганизацией, ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата Работники предупреждаются персонально под роспись не менее, чем за 3 месяца.

6.3. Работникам, уволенным в связи с сокращением численности или штата Работников учреждения, предоставлять преимущественное право возвращения на работу в учреждение в случае появления вакантных рабочих мест.

6.4. В дополнение к перечню лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата имеют также следующие Работники:

- семейным - при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании Работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);

- лицам, в семье которых нет других Работников с самостоятельным заработком;

- Работникам, получившим в период работы у данного Работодателя трудовое увечье или профессиональное заболевание;

- инвалидам боевых действий по защите Отечества;

- Работники, которым до наступления права на получение пенсии (в том числе досрочной трудовой) осталось менее 2-х лет;

- Работникам, имеющим почетные звания, удостоенные ведомственными знаками отличия и Почетными грамотами.

6.5. При проведении аттестации Работников:

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

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

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

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

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

6.8. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории Работникам, возобновившим деятельность после увольнения в связи с выходом на пенсию до истечения действия приказа о присвоении квалификационной категории.

6.9. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории во время длительного отпуска сроком до трех месяцев, предоставляемый тренеру за работу со спортсменами высокого класса на срок указанного отпуска.

6.10. Продлевать срок действия имевшейся квалификационной категории во время длительной болезни, продлившейся свыше 3-х месяцев в период подачи заявления на аттестацию.

6.11. Освобождать специалистов, в случае наличия у них почетных званий, начинающихся со слова «Заслуженный», от прохождения экспертной оценки каждые пять лет в процессе аттестации для установления

соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей).

6.12. Освободить от прохождения экспертной оценки в процессе аттестации для установления соответствия уровня их квалификации требованиям, предъявляемым к квалификационным категориям (первой или высшей) в случае получения в предшествующий пятилетний период награды или победы в конкурсе специалистов (за каждую - единожды), в случаях:

- получения государственных наград за достигнутые результаты деятельности в области физической культуры и спорта (медаль, орден);
- победы на областном, межрегиональном или всероссийском этапах конкурсов профессионального мастерства, в том числе в отдельных номинациях;
- награждения нагрудным знаком, название которого начинается со слов "Почетный Работник";
- награждения ведомственными наградами Министерства спорта России в периоде, предшествующем аттестации, не превышающим пяти лет.

7. Охрана труда и здоровья

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Обеспечить право Работников учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний Работников (ст. 219 ТК РФ). Для реализации этого права заключить соглашение по охране труда с определением в нем организационных и технических мероприятий по охране и безопасности труда, сроков их выполнения, ответственных должностных лиц.

7.1.2. Провести в учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные с учетом мнения профкома, с последующей сертификацией. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов профкома и комиссии по охране труда.

7.1.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу Работниками учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья занимающихся, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний Работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

7.1.4. Обеспечивать наличие нормативных и справочных материалов по охране труда, правил, инструкций, журналов инструктажа и других материалов за счет учреждения.

7.1.5. Обеспечивать Работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, а также моющими и обезвреживающими средствами в соответствии с отраслевыми нормами и утвержденными перечнями профессий и должностей.

7.1.6. Обеспечивать приобретение, хранение, стирку, сушку, дезинфекцию и ремонт средств индивидуальной защиты, спецодежды и обуви за счет Работодателя (ст. 221 ТК РФ).

7.1.7. Сохранять место работы (должность) и средний заработок за Работниками учреждения на время приостановления работ органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства вследствие нарушения требований охраны труда не по вине Работника (ст. 220 ТК РФ).

7.1.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

7.1.9. В случае отказа Работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения Работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить Работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

7.1.10. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения профкома (ст. 212 ТК РФ).

7.1.11. Обеспечивать соблюдение Работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

7.1.12. Создать в учреждении комиссии по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профкома.

7.1.13. Возмещать расходы на погребение Работников, умерших в результате несчастного случая на производстве, лицам, имеющим право на возмещение вреда по случаю потери кормильца при исполнении им трудовых обязанностей.

7.1.14. Осуществлять совместно с профкомом контроль за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда.

7.1.15. Оказывать содействие техническим инспекторам, членам комиссии по охране труда, уполномоченным (доверенным лицам) по охране труда в проведении контроля за состоянием охраны труда в учреждении. В случае выявления ими нарушения прав Работников на здоровье и безопасные условия труда принимать меры к их устранению.

7.1.16. Обеспечить прохождение бесплатных обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований)

Работников, а также внеочередных медицинских осмотров (обследований) Работников по их просьбам в соответствии с медицинским заключением с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

8. Гарантии и компенсации при направлении Работника в командировки

8.1. При направлении сотрудников в служебные командировки, они имеют право на гарантии и компенсации.

8.2. За командированным сотрудником сохраняется место работы (должность) и средний заработок за время командировки, в том числе и за время пребывания в пути.

8.3. Командированному сотруднику учреждение обязано возместить:

- расходы на проезд;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне постоянного местожительства (суточные);
- другие расходы, произведенные с разрешения или ведома учреждения.

8.4. Расходы на проезд по России компенсируются в соответствии с постановлением Администрации Смоленской области от 23.09.2008г. № 515.

8.5. Возмещение расходов на проезд, превышающих размер, установленный данным пунктом, производится по фактическим расходам за счет средств от оказания платных услуг с разрешения руководителя учреждения и по согласованию с главным бухгалтером.

8.6. При направлении сотрудника в загранкомандировку ему дополнительно возмещаются расходы:

- на оформление загранпаспорта (визы, др. выездных документов);
- на оформление обязательной медицинской страховки;
- по уплате обязательных консульских и аэродромных сборов;
- по уплате сборов на право въезда или транзита автомобиля;
- по уплате иных обязательных платежей и сборов.

8.7. При командировках по России размер суточных составляет:

- в пределах Смоленской области — 150 руб. за каждый день нахождения в командировке;
- в пределах других регионов — 300 руб. за каждый день нахождения в командировке;
- г. Москва и г. Санкт — Петербург - 500 руб. за каждый день нахождения в командировке.

8.8. При направлении сотрудника в командировку за границу из России суточные выплачиваются в размере 500 руб. за каждый день нахождения в командировке.

8.9. В случае болезни сотрудника во время нахождения в командировке ему на общих основаниях выплачиваются суточные в течение всего времени, пока он не имеет возможности по состоянию здоровья приступить к выполнению возложенного на него служебного поручения или вернуться к постоянному месту работы, но не свыше двух месяцев.

8.10. Выплата суточных производится также, если заболевший находился на лечении в стационарном лечебном учреждении, на основании приказа о продлении срока командировки в установленном порядке.

8.11. При командировках по России расходы на наем жилья во время командировки (при наличии подтверждающих документов) в рамках выполнения государственного задания (за счет средств субсидий) не возмещаются в размерах, установленных п.п. 2) п. 2 постановления Администрации Смоленской области от 23.09.2008г. № 515. При отсутствии подтверждающих документов — на основании п.п. 3) п.2 вышеуказанного постановления.

8.12. При направлении сотрудника в командировку за границу размер возмещения расходов на наем жилья зависит от страны поездки. При его определении руководствуются приказом Минфина России от 2 августа 2004 г. № 64н.

8.13. В случае отсутствия у сотрудника подтверждающих документов об обмене валюты, в которой выдан аванс, на национальную валюту страны пребывания, перерасчет расходов, осуществленных в командировке и подтвержденных документально, осуществляется исходя из официального обменного валютного курса, установленного Банком России на день утверждения авансового отчета.

8.14. Возмещение расходов, связанных с проездом к месту командировки и обратно с использованием личного транспорта сотрудника, производится на основании письма МНС России от 2 июня 2004 г. № 04-2-06/419 «О возмещении расходов при использовании личного транспорта».

9. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

9.1. Индивидуальные и коллективные трудовые споры рассматриваются и разрешаются в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

9.2. Членам комиссий по трудовым спорам предоставляется свободное от работы время для участия в работе указанной комиссии с сохранением среднего заработка.

9.3. Члены примирительной комиссии, трудовые арбитры на время участия в разрешении коллективного трудового спора освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок не более трех месяцев в течение одного года.

Участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители Работников, их объединений не могут быть в период разрешения коллективного трудового спора подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе Работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа.

9.4. В случае выполнения Работодателем обязательств, возложенных на него Договором, Работники обязуются не прибегать к разрешению коллективного трудового спора путем организации и проведения забастовок.

10. Заключительные положения

10.1. В течение семи дней со дня подписания Договора Работодатель направляет его на регистрацию в соответствующий орган по труду.

Вступление настоящего Договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.

10.2. При приеме на работу нового Работника Работодатель обязан ознакомить его с Договором.

10.3. Изменение, дополнение и продление Договора

10.3.1. Изменения и дополнения к Договору в течение срока его действия принимаются только по взаимному согласию Сторон.

10.3.2. Изменения и дополнения в Договор вносятся в следующем порядке, установленном для его принятия.

10.3.3. Изменения и дополнения могут быть внесены в Договор только в том случае, если они улучшают положение Работников и не препятствуют исполнению Работодателем уже принятых на себя обязательств.

10.3.4. Стороны имеют право продлевать действие Договора на срок не более трех лет.

10.4. Сохранение действия Договора

10.4.1. Договор сохраняет свое действие в случаях изменения наименования организации Работодателя, реорганизации организации Работодателя в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

10.4.2. При смене формы собственности организации Работодателя Договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

10.4.3. При реорганизации организации Работодателя в форме слияния, присоединения, разделения, выделения Договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

10.4.4. При ликвидации организации коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

10.5. Договор составлен в 3 экземплярах, по одному для каждой из Сторон, а также для регистрирующего органа по труду и занятости.

Всего прошито, пронумеровано и скреплено печатью 11
(одиннадцать) листов

Директор СОГБОУДО «СШОР им. Ф.Т. Михеенко»

Подпись *В.А. Михеенков*

М.П. «29» 01 2024 г.

