

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа олимпийского резерва «Старт»


(наименование организации)

на 2024 – 2027 годы

Принят на заседании комиссии по подписанию и контролю за выполнением коллективного договора МБУ ДО СШОР «Старт» (протокол № 1 от 01.04.2024)

от работодателя:

Директор МБУ ДО СШОР «Старт»


/А.Н. Найко /
(подпись)

«01» 04 2024 г.
(дата подписания)



от работников:

Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШОР «Старт»


/Н.С. Могилевская /
(подпись)

«01» 04 2024 г.
(дата подписания)

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Старт» (далее – МБУ ДО СШОР «Старт», учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральным законом от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации», федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Территориальным трехсторонним соглашением между Администрацией ЗАТО г. Зеленогорск, Территориальной профсоюзной организацией ГПУО г. Зеленогорска и Некоммерческой организацией «Территориальное объединение работодателей ЗАТО Зеленогорск» (далее – территориальное соглашение), иными законодательными и нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа олимпийского резерва «Старт», именуемое далее «работодатель», в лице директора Найко Андрея Николаевича, действующего на основании Устава, и работники МБУ ДО СШОР «Старт», именуемые далее «работники», в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации Могилевской Надежды Сергеевны, действующего на основании протокола заседания профкома от 11.07.2017 № 1, протокола собрания коллектива работников от 01.04.2024 № 1 о поручении первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШОР «Старт» представлять интересы всех работников МБУ ДО СШОР «Старт» в социальном партнерстве на локальном уровне (далее – профком).

1.4. Предметом коллективного договора являются взаимные обязательства сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, подготовки, дополнительного профессионального образования, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий, и другим вопросам, определенных сторонами.

1.5. Работники, не являющиеся членами профсоюза, уполномочили первичную профсоюзную организацию представлять их интересы на локальном уровне во взаимоотношениях с работодателем при заключении или изменении коллективного договора, продлении срока его действия.

1.6. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников МБУ ДО СШОР «Старт». Стороны признают юридическое значение и правовой характер коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.7. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение месяца после его подписания.

1.8. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника с коллективным договором.

1.9. Коллективный договор заключен полномочными представителями сторон на добровольной и равноправной основе в целях:

- практической реализации принципов социального партнерства и взаимной ответственности участников трудовых отношений;
- создания системы социально-трудовых отношений, максимально способствующей стабильной и эффективной деятельности, повышению материального и социального обеспечения работников;
- создания благоприятного климата внутри трудового коллектива;
- создания условий, способствующих повышению безопасности труда.

1.10. Стороны, заключившие коллективный договор, обязуются строить свои отношения по принципу сотрудничества, взаимопонимания и уважения, достигать компромиссных решений путем переговоров.

1.11. Профком обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.12. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 1 апреля 2024 года и действует по 31 марта 2027 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

1.13. Подписанный сторонами коллективный договор работодатель в семидневный срок направляет на уведомительную регистрацию в отдел трудовых отношений Администрации ЗАТО г. Зеленогорск.

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

1.15. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МБУ ДО СШОР «Старт».

1.16. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) МБУ ДО СШОР «Старт» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.17. При смене формы собственности МБУ ДО СШОР «Старт» коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.18. При ликвидации МБУ ДО СШОР «Старт» коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.19. Локальные нормативные акты работодателя, содержащие нормы трудового права, принимаются с учетом мотивированного мнения профкома, в соответствии со статьями 371 – 372 Трудового кодекса Российской Федерации. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с Трудовым кодексом Российской Федерации и настоящим коллективным договором.

1.20. Работники имеют право на участие в управлении МБУ ДО СШОР «Старт» непосредственно или через профком в соответствии со статьей 52 Трудового кодекса Российской Федерации и определяют следующие формы управления:

- учет мнения профкома, согласование с профкомом;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе МБУ ДО СШОР «Старт», внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора;
- иные формы, определенные Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами, Уставом МБУ ДО СШОР «Старт», коллективным договором, локальными нормативными актами.

1.21. Стороны определили следующий порядок учета мотивированного мнения профкома при принятии локальных нормативных актов:

1.21.1. Работодатель перед принятием решения направляет проект локального нормативного акта и обоснование по нему в профком.

1.21.2. Профком не позднее пяти рабочих дней рассматривает представленный проект локального нормативного акта и направляет работодателю мотивированное мнение по проекту в письменной форме.

1.21.3. Если мотивированное мнение профкома не содержит согласия с проектом локального нормативного акта либо содержит предложения по его совершенствованию,

работодатель может согласиться с ним либо обязан в течение трех дней после получения мотивированного мнения провести с профкомом дополнительные консультации в целях достижения взаимоприемлемого решения.

1.21.4. При достижении согласия на титульном листе локального нормативного акта председатель профкома ставит свою подпись, дату подписания, реквизиты протокола заседания профкома.

1.21.5. При недостижении согласия между сторонами локальный нормативный акт не принимается.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ, РАБОТНИКОВ И ПРОФКОМА

2.1. Работники обязуются:

- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, должностные инструкции, положения о структурных подразделениях, правила и инструкции по охране труда;
- полно, качественно и своевременно выполнять обязанности, возложенные на них трудовым договором;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю, другим представителям администрации МБУ ДО СШОР «Старт» о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба работодателю, его имуществу и финансам;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования;
- содержать свое рабочее место, мебель, оборудование в порядке, чистоте и исправном состоянии, а также соблюдать чистоту на территории работодателя, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и документов;
- экономно и рационально расходовать энергию, топливо и другие материальные ресурсы работодателя;
- соблюдать законные права и свободы лиц, занимающихся физической культурой и спортом, участников образовательных отношений;
- повышать профессиональное мастерство;
- отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий территориального соглашения и коллективного договора работодателем.

2.2. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;
- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию их труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, не допускать задержек выплаты заработной платы и уплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;

- производить повышение (индексацию) заработной платы в порядке и размерах, определенных муниципальными правовыми актами ЗАТО г. Зеленогорск, соглашениями, локальными нормативными актами МБУ ДО СШОР «Старт»;
- обеспечивать минимальный размер заработной платы работников не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае, при условии выполнения работниками нормы рабочего времени и нормы труда;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- обеспечивать обработку и защиту персональных данных работников в соответствии с главой 14 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством о персональных данных;
- не реже одного раза в год информировать трудовой коллектив о финансово-экономической деятельности МБУ ДО СШОР «Старт», о реализации планов и программ социально-экономического развития;
- не реже одного раза в год информировать трудовой коллектив о выполнении положений коллективного договора;
- обеспечивать работников льготами и гарантиями, предусмотренными законодательством, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- организовывать проведение обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований;
- содействовать проведению мероприятий по иммунизации, вакцинопрофилактике, диспансеризации работников;
- обеспечивать сохранность архивных документов, подтверждающих трудовой стаж и заработную плату работников, осуществлять передачу архивов правопреемникам, а в случае ликвидации МБУ ДО СШОР «Старт» - архивным органам, согласно законодательству;
- своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в бюджет Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Социальный фонд России) и предоставлять в территориальное отделение Социального фонда России документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- информировать работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения;
- участвовать в социальном партнерстве и создавать в соответствии с муниципальным правовым актом в МБУ ДО СШОР «Старт» комиссию по предоставлению социально-трудовых гарантий работникам с целью оздоровления и отдыха;
- способствовать созданию условий для приобщения работников к здоровому образу жизни;
- обеспечивать реализацию права профкома знакомиться с документами в области социально-трудовых и, связанных с ними, экономических отношений; с документами по финансово-хозяйственной деятельности учреждения в целях заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;
- обеспечивать включение профкома в коллегиальные органы управления МБУ ДО СШОР «Старт», в состав комиссий, рабочих групп, других совещательных органов;
- предоставлять профкому информацию по вопросам реорганизации или ликвидации учреждения, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников МБУ ДО СШОР «Старт»;
- обеспечивать условия для функционирования первичной профсоюзной организации и ее выборного органа, реализации прав и гарантий профессиональной деятельности; предоставлять безвозмездно первичной профсоюзной организации помещения для

проведения заседаний, хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;

- предоставлять в территориальную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений и Территориальную профсоюзную организацию ГПУО г. Зеленогорска отчет о выполнении обязательств коллективного договора МБУ ДО СШОР «Старт» по утвержденной форме.

2.3. Работники имеют право:

- на предоставление работы, обусловленной трудовым договором;
- на рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда, полную и достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии с трудовым договором;
- на отдых, обеспеченный установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;
- на информацию об исполнении коллективного договора и контроле за его исполнением;
- на защиту своих индивидуальных трудовых прав, свобод и интересов всеми, не запрещенными законодательством, методами;
- на обязательное социальное, медицинское страхование, пенсионное обеспечение в соответствии с законодательством;
- на профессиональную подготовку, дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации.

2.4. Работодатель вправе:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;
- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, трудовой дисциплины;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.5. Профком обязуется:

- осуществлять взаимодействие с работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов;
- совместно с работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы, укреплению трудовой дисциплины;
- осуществлять защиту профессиональных интересов работников, контроль за соблюдением трудового законодательства у работодателя;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда в пределах средств на оплату труда работников, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности МБУ ДО СШОР «Старт», за соблюдением сроков выплаты заработной платы работникам;
- осуществлять контроль за состоянием охраны труда, за целевым использованием денежных средств, выделяемых работодателем на охрану труда, участвовать в расследовании несчастных случаев и профессиональных заболеваний, связанных с исполнением трудовых обязанностей, в рассмотрении трудовых споров в связи с нарушением законодательства об охране труда;

- осуществлять контроль за рациональным использованием работниками рабочего времени и времени отдыха;
- содействовать работодателю в обеспечении режима труда и отдыха работников, соблюдения графика отпусков в части периодичности их предоставления и продолжительности;
- осуществлять совместно с работодателем мониторинг ситуации по совершенствованию и реализации в учреждении системы оплаты труда на основе «эффективного контракта» с работниками в зависимости от результатов и качества их труда с учетом обеспечения гарантий в сфере оплаты труда;
- проводить разъяснительную работу среди работников по введению «эффективных контрактов», применению профессиональных стандартов;
- осуществлять контроль за своевременным и в полном объеме перечислением работодателем страховых взносов в Социальный фонд России, в фонд обязательного медицинского страхования;
- разрабатывать совместно с работодателем меры по защите персональных данных работников;
- осуществлять контроль за целевым использованием денежных средств, выделяемых работодателем на предоставление социально-трудовых гарантий работникам;
- участвовать в работе комиссий МБУ ДО СШОР «Старт» по тарификации, специальной оценке рабочих мест, охране труда и других;
- участвовать в разработке решений при проведении сокращения численности или штата работников;
- оказывать содействие работодателю в проведении культурно-массовой, физкультурно-оздоровительной и спортивной работы;
- обеспечивать информативность работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения;
- не организовывать и не поддерживать проведение забастовок и иных массовых выступлений, происходящих в период действия территориального соглашения, коллективного договора, при условии выполнения сторонами обязательств, предусмотренных территориальным соглашением и коллективным договором.

3. ОФОРМЛЕНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ И ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

3.1. Трудовые отношения между работодателем и работниками возникают на основании трудового договора, заключаемого в форме эффективного контракта.

3.1.1. Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения выплат стимулирующего характера в зависимости от результатов труда и качества оказываемых муниципальных услуг, а также меры социальной поддержки.

3.1.2. При заключении трудового договора (эффективного контракта) с работником МБУ ДО СШОР «Старт» используется примерная форма трудового договора, приведенная в приложении № 3 к Программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012 – 2018 годы, утвержденной распоряжением Правительства Российской Федерации от 26.11.2012 № 2190-р, с учетом рекомендаций по оформлению трудовых отношений с работником государственного (муниципального) учреждения при введении эффективного контракта, утвержденных приказом Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 26.04.2013 № 167н.

3.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу работника до подписания трудового договора ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной

инструкцией, положением о структурном подразделении и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

3.3. Трудовой договор с работником, как правило, заключается на неопределенный срок. Срочный трудовой договор может быть заключен только в случаях, предусмотренных частью второй статьи 58 и статьей 59 Трудового кодекса Российской Федерации. В нем указывается срок его действия (не более пяти лет) и обстоятельства, послужившие основанием для его заключения.

3.3.1. Трудовой договор, предусматривающий выполнение работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

3.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Один экземпляр трудового договора передается работнику. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу, который объявляется работнику под подпись в трехдневный срок со дня фактического начала работы.

3.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, Уставом МБУ ДО СШОР «Старт», локальными нормативными актами и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором.

3.6. В трудовом договоре оговариваются обязательные условия, предусмотренные статьей 57 Трудового кодекса Российской Федерации, режим и продолжительность рабочего времени, а также объем учебной (тренерской) нагрузки для тренеров-преподавателей.

3.7. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте;

- об испытании;

- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной и иной);

- об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3.7.1. В трудовом договоре, заключаемом с работником, по соглашению сторон может предусматриваться условие об испытании. Испытательный срок устанавливается на срок не более трех месяцев, а для заместителей директора, главного бухгалтера – не более шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

3.7.2. В соответствии со статьей 70 Трудового кодекса Российской Федерации испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

3.7.3. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель.

3.7.4. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание.

3.8. При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю документы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретный перечень документов устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШОР «Старт», являющимся локальным нормативным актом работодателя.

3.8.1. При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в пункте 3.8, могут быть предъявлены работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

3.9. Профессиональные стандарты в части требований к квалификации, необходимой работнику для выполнения определенного вида профессиональной деятельности, в том числе определенной трудовой функции, установленных Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами, применяются МБУ ДО СШОР «Старт» в обязательном порядке, в том числе при приеме работника на работу.

3.9.1. Если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименования должностей (профессий) работников и их квалификация должны соответствовать наименованиям должностей руководителей, специалистов и служащих, профессий рабочих и квалификационным требованиям к ним, предусмотренным Единым тарифно-квалификационным справочником работ и профессий рабочих и Единым квалификационным справочником должностей руководителей, специалистов и служащих или соответствующими положениями профессиональных стандартов.

3.10. Изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

3.11. По инициативе работодателя изменение определенных сторонами условий трудового договора допускается в связи с изменениями организационных или технологических условий труда при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за два месяца, если иное не предусмотрено Трудового кодекса Российской Федерации.

3.12. Перевод работника на другую работу по инициативе работодателя допускается только с письменного согласия работника.

3.12.1. В случае производственной необходимости работодатель имеет право переводить работника на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу в МБУ ДО СШОР «Старт» с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

3.12.2. Работник не может быть переведен на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

3.13. Прекращение или расторжение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

3.13.1. Во всех случаях днем увольнения работника является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним, в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации, сохранялось место работы (должность).

3.13.2. При расторжении трудового договора работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска.

3.13.3. Трудовой договор с дистанционным работником может быть расторгнут по инициативе работодателя в случае, если в период выполнения трудовой функции дистанционно работник без уважительной причины не взаимодействует с работодателем по вопросам, связанным с выполнением трудовой функции, более двух рабочих дней подряд со дня поступления соответствующего запроса работодателя (статья 312.8 Трудового кодекса Российской Федерации).

3.13.4. В случае, если ознакомление дистанционного работника с приказом работодателя о прекращении трудового договора, предусматривающего выполнение этим работником трудовой функции дистанционно осуществляется в форме электронного документа, работодатель обязан в течение трех рабочих дней со дня издания указанного приказа направить дистанционному работнику по почте заказным письмом с уведомлением оформленную надлежащим образом копию указанного приказа на бумажном носителе.

3.13.5. Расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации учреждения) помимо общего порядка допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав.

3.14. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

3.15. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника МБУ ДО СШОР «Старт» и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете.

3.15.1. В сведения о трудовой деятельности включается информация о работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах работника на другую постоянную работу, об увольнении работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая, предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

3.15.2. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя способом, указанным в заявлении работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа (в том числе подписанного усиленной квалифицированной электронной подписью)), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты учреждения sportstart19@mail.ru:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;

- при увольнении в день прекращения трудового договора.

4. РЕЖИМ ТРУДА И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4.1. Режим рабочего времени и времени отдыха устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя.

4.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШОР «Старт» установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

4.2.1. При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной – один выходной день в неделю.

4.2.2. Режим рабочего времени и времени отдыха педагогических работников определяется коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами учреждения, трудовым договором, графиками работы и расписанием занятий в соответствии с требованиями трудового законодательства и с учетом особенностей, установленных нормативными правовыми актами.

4.2.3. Режим работы отдельных должностей и профессий административно-хозяйственной службы, устанавливаемых в правилах внутреннего трудового распорядка, конкретизируется в графиках работы, составляемых с соблюдением нормальной продолжительности рабочего времени за неделю, которые утверждаются как локальный нормативный акт МБУ ДО СШОР «Старт». Графики работы на календарный месяц с указанием чередования смен утверждаются директором учреждения по согласованию с первичной профсоюзной организацией и доводятся до сведения работников под подпись не позднее чем за один месяц до введения их в действие.

4.3. При работах, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, рабочий день может быть разделен работодателем на части на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения профкома.

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 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

4.4.1. Оплата труда на условиях неполного рабочего времени производится работнику пропорционально отработанному времени.

4.5. Работники отдельных должностей и профессий могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Должности и профессии работников, которым устанавливается ненормированный рабочий день, указаны в перечне должностей и профессий работников с ненормированным рабочим днем, являющимся приложением к правилам внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШОР «Старт».

4.5.1. Работники с ненормированным рабочим днем уведомляются о необходимости продления рабочего дня в простой устной форме.

4.6. Работник может быть привлечен к работе в установленный для него день отдыха или в нерабочий праздничный день только с его письменного согласия и на основании приказа работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, а в иных случаях – также с письменного согласия работника и с учетом мнения профкома.

4.6.1. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается только в следующих случаях:

- для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия;
- для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя;
- для выполнения работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения, а также неотложных работ в условиях чрезвычайных обстоятельств (пожары, наводнения, голод, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в иных случаях, ставящих под угрозу жизнь всего населения или его части).

4.6.2. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при условии, если это

не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они имеют право отказаться от такой работы.

4.6.3. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере в порядке, предусмотренном статьей 153 Трудового кодекса Российской Федерации, или по желанию работника может быть предоставлен другой день отдыха. В таком случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

4.7. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, который составляется работодателем с учетом мнения профкома не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

4.7.1. График отпусков обязателен как для работодателя, так и для работника.

4.7.2. Продолжительность ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпусков устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка.

4.7.3. Все виды дополнительных оплачиваемых отпусков суммируются с основным оплачиваемым отпуском.

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

4.7.5. Продление, перенесение, разделение на части и отзыв из ежегодного оплачиваемого отпуска производится с согласия работника в случаях, предусмотренных статьями 124 – 125 Трудового кодекса Российской Федерации.

4.7.6. При наличии финансовой возможности часть отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией.

4.8. Время перерыва для отдыха и питания устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

4.9. Режим рабочего времени дистанционных работников устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка работодателя, трудовым договором с работником, настоящим коллективным договором.

5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Система оплаты труда, включая размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, выплат компенсационного и стимулирующего характера, для работников МБУ ДО СШОР «Старт» устанавливается коллективным договором, положением об оплате труда работников, утвержденным у работодателя в качестве локального нормативного акта, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами Красноярского края и муниципальными нормативными правовыми актами, в том числе Положением о системе оплаты труда работников муниципальных учреждений города Зеленогорска, утвержденного постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 12.04.2021 № 46-п, Примерным положением об оплате труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС», утвержденным постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск от 13.06.2023 № 111-п, приказом МКУ «КФиС» от 03.07.2023 № 70 «Об утверждении условий, размеров и порядка выплат стимулирующего характера, в том числе критериев оценки результативности и качества труда работников муниципальных бюджетных и казенных учреждений, находящихся в ведении МКУ «КФиС».

5.2. Система оплаты труда работников МБУ ДО СШОР «Старт» устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или

профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

5.3. Система оплаты труда работников МБУ ДО СШОР «Старт» определена в положении об оплате труда работников и включает в себя:

- фиксированные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы за исполнение трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленные нормы труда (нормы часов учебной (тренировочной) нагрузки в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц);
- размеры доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных;
- размеры выплат стимулирующего характера.

5.4. Заработная плата работников увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги в размерах и в сроки, предусмотренные для индексации заработной платы работников краевых государственных учреждений Красноярского края.

5.4.1. В случае индексации заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не допускается уменьшение нормативного размера выплат компенсационного и стимулирующего характера.

5.5. Работодатель с участием профкома МБУ ДО СШОР «Старт»:

- разрабатывает положение об оплате труда работников учреждения, которое является локальным нормативным актом работодателя;
- предусматривает в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:
 - а) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
 - б) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
 - в) установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;
 - г) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;
 - д) применения типовых норм труда для однородных работ (межотраслевые, отраслевые и иные нормы труда);
 - е) определения размеров выплат стимулирующего характера на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников МБУ ДО СШОР «Старт».

5.6. Критерии оценки результативности и качества труда работников МБУ ДО СШОР «Старт», порядок их осуществления, устанавливаются приказом МКУ «КФиС», детализируются и уточняются локальными нормативными актами работодателя.

5.7. Фонд оплаты труда в МБУ ДО СШОР «Старт» формируется на календарный год исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения МБУ ДО СШОР «Старт» муниципального задания и средств, поступающих от приносящей доход деятельности.

5.8. Установленные работнику в соответствии с трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, содержащими нормы трудового права, коллективным договором и положением об оплате труда работников размеры и (или) условия повышенной оплаты труда на работах с вредными условиями труда не могут быть

отменены или снижены без улучшения условий труда на рабочих местах, подтвержденными результатами специальной оценки условий труда, что подтверждается планом мероприятий по улучшению условий труда, актами выполненных работ, другими документами.

5.9. Условия оплаты труда работника, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены коллективным договором.

5.10. Оплата труда работников производится на основе окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных в соответствии с должностью (профессией) и квалификацией работника, определенной трудовым договором и штатным расписанием.

5.11. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца. Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором, трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена, в следующие сроки:

- 1) 16-го числа расчетного месяца выплачивается заработная плата, начисленная за период с 1-го по 15-е число расчетного месяца;
- 2) 1-го числа следующего месяца выплачивается заработная плата, начисленная с 16-го числа расчетного месяца по последний день расчетного месяца.

5.11.1. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в денежной форме (рублях) путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. При этом 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 пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

5.11.3. При выплате заработной платы работодатель извещает в письменной форме каждого работника:

- 1) о составных частях заработной платы, причитающейся работнику за соответствующий период;
- 2) о размерах иных сумм, начисленных работнику, в том числе денежной компенсации за нарушение работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику;
- 3) о размерах и об основаниях произведенных удержаний;
- 4) об общей денежной сумме, подлежащей выплате.

5.11.4. Форма расчетного листка утверждается работодателем в приложении к положению об оплате труда.

5.11.5. Молодежи (лицам в возрасте до 30 лет) процентная надбавка к заработной плате за работу в южных районах Красноярского края выплачивается в полном размере с первого дня работы в МБУ ДО СШОР «Старт», если они проживали не менее 5 лет в районах Севера и местностях с особыми климатическими условиями Красноярского края, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате

5.12. Средства, полученные МБУ ДО СШОР «Старт» от приносящей доход деятельности, могут направляться непосредственно на выплату заработной платы работникам МБУ ДО СШОР «Старт» в размере, установленном положением об оплате труда работников.

5.13. Выплаты стимулирующего характера устанавливаются директором МБУ ДО СШОР «Старт» с учетом мнения комиссии по установлению выплат стимулирующего характера, действующей в учреждении в соответствии с положением о комиссии.

5.14. Квалификационные категории, присвоенные тренеру-преподавателю по должности «тренер», «тренер-преподаватель» учитываются при определении размеров оплаты труда до окончания срока действия категории или переаттестации.

5.15. Установление соотношения затрат труда к заработной плате тренеров-преподавателей (далее – тарифицирование) проводится в соответствии с локальными нормативными актами МБУ ДО СШОР «Старт» с учетом следующих особенностей:

5.15.1. тарифицирование тренеров-преподавателей составляется ежегодно перед началом учебного года (тренировочного (спортивного) сезона);

5.15.2. распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, участвующих в реализации образовательных программ, проводится в соответствии с планом комплектования учреждения, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами учреждения.

5.16. В случаях изменения условий и размеров оплаты труда работников, в том числе при переходе на новые системы оплаты труда, при установлении и изменении размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, установленных работникам за исполнение ими трудовых (должностных) обязанностей за календарный месяц либо за установленную норму труда (норму часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы за календарный месяц), размеров выплат компенсационного и стимулирующего характера, эти изменения вносятся в трудовые договоры с работниками путем заключения дополнительных соглашений к трудовым договорам.

5.17. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

5.18. В случае принятия решения учредителем о приостановлении (ограничении) деятельности МБУ ДО СШОР «Старт» за работниками сохраняется заработная плата в соответствии с Указом Президента Российской Федерации от 11 мая 2020 г. № 316 «Об определении порядка продления действия мер по обеспечению санитарно-эпидемиологического благополучия населения в субъектах Российской Федерации в связи с распространением новой коронавирусной инфекции (COVID-19)».

5.19. Выполнение работником трудовой функции дистанционно не является основанием для снижения ему заработной платы.

5.20. Оплата труда работников, работающих по совместительству или на условиях неполного рабочего времени, производится пропорционально отработанному времени либо в зависимости от выполненного объема работ.

5.21. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается по следующим правилам:

- в связи с заболеванием или травмой за первые три дня – за счет средств работодателя, за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности – за счет Социального фонда России;

- по иным случаям временной нетрудоспособности (уход за больным членом семьи, карантин, протезирование, долечивание в санатории и др.) – напрямую из Социального фонда России с первого дня нетрудоспособности.

5.21.1. Пособие по временной нетрудоспособности рассчитывается исходя из среднего заработка работника, рассчитанного за два календарных года, предшествующих году наступления временной нетрудоспособности, и с учетом страхового стажа:

- при стаже 8 и более лет – 100% среднего заработка;

- при стаже от 5 до 8 лет – 80% среднего заработка;

- при стаже до 5 лет – 60% среднего заработка.

5.21.2. Листок нетрудоспособности оформляется в электронном виде.

5.22. Пособие по беременности и родам работнице выплачивается напрямую из Социального фонда России.

5.23. Задержки выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику, являются нарушением законодательства, коллективного договора и влекут за собой ответственность работодателя в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

5.23.1. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат,

причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

5.24. Оплата труда работников МБУ ДО СШОР «Старт» в части, не урегулированной коллективным договором, положением об оплате труда работников, регулируется трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

6. ОХРАНА ТРУДА

6.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в МБУ ДО СШОР «Старт» возлагаются на работодателя.

6.2. Приоритетными направлениями в области охраны труда в МБУ ДО СШОР «Старт» являются сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и создание эффективной системы управления охраной труда, в связи с чем работодатель обеспечивает:

6.2.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в процессе трудовой деятельности инструментов и материалов.

6.2.2. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.2.3. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда, наличие комплекта нормативных правовых актов, содержащих требования охраны труда, и справочной информации по охране труда в соответствии со спецификой деятельности МБУ ДО СШОР «Старт».

6.2.4. Своевременную, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

6.2.5. Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия машин, механизмов и другого производственного оборудования, транспортных средств, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе иностранного производства.

6.2.6. Информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ.

6.2.7. Обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда. Лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются.

6.2.8. Предоставление работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с

загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты смывающих и обезвреживающих средств. Нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств утверждаются у работодателя локальными нормативными актами.

6.2.8.1. Работодатель бесплатно выдает работникам сертифицированную специальную одежду, специальную обувь и другие средства индивидуальной защиты в соответствии с типовыми нормами, которые устанавливаются в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации и коллективным договором, а также обеспечивает их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену. Допуск к работе лиц без соответствующих средств индивидуальной защиты запрещается.

6.2.8.2. Приобретение и выдача прошедших в установленном порядке сертификацию или декларирование соответствия смывающих и (или) обезвреживающих средств осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом работодателя, утверждаемым с согласованием первичной профсоюзной организации.

6.2.8.3. Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.2.9. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований, с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований.

6.2.10. Недопущение работников, подлежащих обязательному прохождению медицинских осмотров, к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.2.11. Расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

6.2.12. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработка и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.2.13. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.14. Комплектацию аптек первой медицинской помощи на рабочих местах.

6.2.15. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.2.16. Проведение мероприятий, направленных на развитие физкультуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе в части подготовки внедрения Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса «Готов к труду и обороне» (ГТО), создание условий для регулярных занятий физической культуры и спортом работников.

6.2.17. Беспрепятственный допуск должностных лиц в сфере государственного контроля (надзора) в области охраны труда, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

6.2.18. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного и муниципального надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений общественного контроля в установленные законодательством сроки.

6.2.19. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже одного раза в три года, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.2.20. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

6.2.21. Предоставление работнику другой работы при его отказе от выполнения работы в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья на время устранения такой опасности, либо оплата возникшего по этой причине простоя в размере не менее двух третей ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.2.22. Доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи.

6.2.23. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда.

6.2.24. Систематическое выявление опасностей и профессиональных рисков, их регулярный анализ и оценку.

6.2.25. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда.

6.2.26. Разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест.

6.2.27. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством специальной оценке условий труда.

6.2.28. Учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации.

6.2.29. Ведение реестра (перечня) нормативных правовых актов (в том числе с использованием электронных вычислительных машин и баз данных), содержащих требования охраны труда, в соответствии со спецификой деятельности МБУ ДО СШОР «Старт», а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов.

6.2.30. При приеме на работу инвалида или в случае признания работника инвалидом создание для него условий труда, в том числе производственных и санитарно-бытовых, в соответствии с индивидуальной программой реабилитации или абилитации инвалида, а также обеспечение охраны труда.

6.2.31. Осуществление комплекса мероприятий по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков, содействие внедрению системы управления профессиональными рисками.

6.2.32. Внедрение и реализацию корпоративной программы сохранения здоровья работников на рабочем месте, программы «Нулевого травматизма».

6.3. Работодатель обеспечивает финансирование:

- мероприятий по улучшению условий и охраны труда работников в размере не менее 0,2% суммы затрат на оказание услуг;
- работ по специальной оценке условий труда;
- мероприятий по обеспечению работников сертифицированными средствами индивидуальной и коллективной защиты;
- затрат, связанных с проведением медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований;
- мероприятий, направленных на развитие физкультуры и спорта в трудовом коллективе.

6.4. Для организации совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, а также по организации контроля за состоянием условий и охраны труда на рабочих местах и информирования работников о результатах указанных проверок, сбора предложений к разделу коллективного договора об охране труда создается комиссия по охране труда. В состав этой комиссии на паритетной основе входят представители работодателя и профкома.

6.5. В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением в МБУ ДО СШОР «Старт»:

- вводится должность специалиста по охране труда в соответствии с установленными нормативами, квалификационные требования к которой устанавливаются трудовым законодательством, профессиональным стандартом;
- создаются условия для осуществления государственного и общественного контроля за условиями и охраной труда;
- обеспечивается обучение и проверка знаний по охране труда руководителей, специалистов, работников рабочих профессий, уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда первичной профсоюзной организации, членов комиссии по охране труда;
- предоставляется оплачиваемое время уполномоченным по охране труда от первичной профсоюзной организации, членам комиссии по охране труда для выполнения возложенных на них обязанностей по контролю за состоянием и условиями труда;
- осуществляются меры по своевременной реконструкции зданий и сооружений, объектов, находящихся в оперативном управлении МБУ ДО СШОР «Старт», выводу из эксплуатации оборудования, угрожающего жизни и здоровью работников, загрязнению окружающей среды;
- обеспечивается приоритетное финансирование предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний, принимаются необходимые меры по профилактике производственного травматизма и профессиональных заболеваний;
- проводится специальная оценка условий труда и обеспечивается реализация мероприятий, разработанных по ее результатам в соответствии с требованиями охраны труда.

6.6. Работодатель совместно с первичной профсоюзной организацией создает кабинет (уголок) по охране труда.

6.7. На каждый календарный год работодатель с учетом мнения профкома утверждает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МБУ ДО СШОР «Старт», руководствуясь Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней». Данный план определяет перечень организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, сроков их исполнения, объем финансовых средств, необходимых для реализации указанных мероприятий, ответственных должностных лиц.

6.8. Работодатель ежегодно информирует Территориальную профсоюзную организацию ГПУО г. Зеленогорска о финансировании мероприятий по охране труда, в том числе о расходах на проведение медицинских осмотров и на доплаты за работы с вредными условиями труда.

6.9. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда;
- немедленно извещать своего непосредственного руководителя или директора МБУ ДО СШОР «Старт» о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, произошедшем на производстве, или об ухудшении состояния своего здоровья;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры, обязательные психиатрические освидетельствования;
- знакомиться с результатами проведенной специальной оценки условий труда на своих рабочих местах.

6.10. Охрана труда дистанционных работников обеспечивается работодателем с учетом требований статьи 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.11. Профком:

- участвует в расследовании несчастных случаев на производстве;
- участвует в рассмотрении трудовых споров в связи с нарушением законодательства об охране труда;
- участвует в разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов работодателя по охране труда;
- избирает уполномоченного (доверенного) лица по охране труда первичной профсоюзной организации;
- содействует работодателю в организации участия работников в спартакиадах трудящихся г. Зеленогорска и Красноярского края.

6.12. Учет и рассмотрение обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм) работников, осуществляется в соответствии с локальным нормативным актом работодателя.

6.12.1. Если по результатам рассмотрения обстоятельств и причин, приведших к возникновению микроповреждения (микротравмы) выяснится, что работник нарушил требования охраны труда, работодатель направляет работника на внеплановый инструктаж или внеочередную проверку знаний требований охраны труда.

6.13. Работодатель отстраняет от работы работников, не использующих средства индивидуальной защиты, но обязанных их использовать в связи с работой на вредных работах или в особых температурных условиях на период до того, пока они не начнут использовать средства индивидуальной защиты.

6.14. Работодатель приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, на основании приказа директора учреждения.

6.14.1. Приостановка работ осуществляется до устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда.

6.14.2. На время приостановки работ за работниками сохраняется место работы (должность) и средний заработок.

6.14.3. Работодатель разрабатывает и утверждает план мероприятий для устранения оснований, послуживших установлению опасного класса условий труда, с учетом мнения первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШОР «Старт».

6.14.4. Работодатель возобновляет деятельность на рабочих местах только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда».

7. ПОДГОТОВКА И ДОПОЛНИТЕЛЬНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ РАБОТНИКОВ. НЕЗАВИСИМАЯ ОЦЕНКА КВАЛИФИКАЦИИ

7.1. Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования, а также направления работников на прохождение независимой оценки квалификации (с их письменного согласия) для нужд МБУ ДО СШОР «Старт» определяет работодатель, с учетом требований Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», профессиональных стандартов, применяемых у работодателя, и финансовых средств, предусмотренных планом финансово-хозяйственной деятельности на календарный год.

7.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления

работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения профкома.

7.3. В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязуется организовывать профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

7.3.1. Работодатель обеспечивает подготовку и дополнительное профессиональное образование заместителей директора, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, непосредственно не участвующих в реализации образовательных программ, - не реже чем один раз в пять лет.

7.4. При направлении работодателем работника для прохождения независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств МБУ ДО СШОР «Старт».

7.5. В случае направления работодателем работника для получения дополнительного профессионального образования (освоения программ повышения квалификации или программ профессиональной переподготовки), для прохождения независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям, установленным правовыми актами, с отрывом от работы, за ним сохраняется место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

7.5.1. Если работник направляется с отрывом от работы в другую местность, ему производится оплата командировочных расходов (суточных, проезда к месту обучения и обратно, проживания) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки.

8. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

8.1. Особенности регулирования труда педагогических работников устанавливаются Трудовым кодексом Российской Федерации (Глава 52) и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, настоящим коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, принимаемыми работодателем в соответствии с требованиями статьи 8 Трудового кодекса Российской Федерации с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

8.2. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» устанавливает особый статус педагогических работников в обществе с целью создания условий для осуществления ими профессиональной деятельности. Педагогическим работникам предоставляются права и свободы, меры социальной поддержки, направленные на обеспечение их высокого профессионального уровня, условий для эффективного выполнения профессиональных задач, повышение социальной значимости, престижа педагогического труда.

8.3. К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования.

8.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую

организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;

- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

- имеющие заболевания, предусмотренные перечнем, утверждаемым федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в области здравоохранения.

8.4.1. Лица из числа указанных в абзаце третьем части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации, имевшие судимость за совершение преступлений небольшой тяжести и преступлений средней тяжести против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, и лица, уголовное преследование в отношении которых по обвинению в совершении этих преступлений прекращено по нереабилитирующим основаниям, могут быть допущены к педагогической деятельности при наличии решения комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав, созданной высшим исполнительным органом государственной власти субъекта Российской Федерации, о допуске их к педагогической деятельности.

8.5. Перечень педагогических работников учреждения устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка.

8.6. Педагогические работники учреждения имеют право на:

- сокращенную продолжительность рабочего времени;

- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;

- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации;

- длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск); продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии с трудовым законодательством;

- прохождение аттестации на получение квалификационной категории по желанию работника.

8.7. Педагогическим работникам предоставляются следующие академические права:

- свобода преподавания, свободное выражение своего мнения, свобода от вмешательства в профессиональную деятельность;

- свобода выбора и использования педагогически обоснованных форм, средств, методов обучения и воспитания;

- право на творческую инициативу, разработку и применение авторских программ и методов обучения и воспитания в пределах реализуемой образовательной программы по виду спорта волейбол;

- право на выбор учебников, учебных пособий, материалов и иных средств обучения и воспитания в соответствии с образовательной программой и в порядке, установленном законодательством об образовании;
- право на участие в разработке образовательных программ, в том числе учебных планов, календарных учебных графиков, методических материалов и иных компонентов образовательных программ;
- право на осуществление научной, творческой, исследовательской деятельности;
- право на бесплатное пользование информационными ресурсами, а также доступ в порядке, установленном локальными нормативными актами учреждения, к информационно-телекоммуникационным сетям и базам данных, учебным и методическим материалам, материально-техническим средствам обеспечения образовательной деятельности, необходимым для качественного осуществления педагогической, научной или исследовательской деятельности в учреждении;
- право на участие в управлении МБУ ДО СШОР «Старт», в том числе в коллегиальных органах управления, в порядке, установленном уставом учреждения;
- право на участие в обсуждении вопросов, относящихся к деятельности учреждения, в том числе через органы управления и общественные организации;
- право на обращение в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений;
- право на защиту профессиональной чести и достоинства, на справедливое и объективное расследование нарушения норм профессиональной этики педагогических работников.

8.7.1. Академические права и свободы, указанные в пункте 8.7, должны осуществляться с соблюдением прав и свобод других участников образовательных отношений, требований законодательства Российской Федерации, норм профессиональной этики педагогических работников, закрепленных в локальных нормативных актах МБУ ДО СШОР «Старт».

8.8. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию дополнительных образовательных программ в соответствии с утвержденными в учреждении программами спортивной подготовки по виду спорта волейбол и общеразвивающих программ в области физической культуры и спорта по виду спорта волейбол;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;
- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, положение о специализированном структурном образовательном подразделении работодателя;
- участвовать в деятельности педагогического и иных советов учреждения, посещать совещания (планерки), организованные директором и (или) заместителем директора по учебно-методической работе;

- незамедлительно сообщать непосредственному или вышестоящему руководителю обо всех случаях травматизма обучающихся;
- соблюдать права и свободы обучающихся;
- быть внимательными и доброжелательными в общении с родителями (законными представителями) обучающихся и иными участниками образовательных отношений.

8.9. Педагогическим работникам запрещается использовать образовательную деятельность для политической агитации, принуждения обучающихся к принятию политических, религиозных или иных убеждений либо отказу от них, для разжигания социальной, расовой, национальной или религиозной розни, для агитации, пропагандирующей исключительность, превосходство либо неполноценность граждан по признаку социальной, расовой, национальной, религиозной или языковой принадлежности, их отношения к религии, в том числе посредством сообщения обучающимся недостоверных сведений об исторических, о национальных, религиозных и культурных традициях народов, а также для побуждения обучающихся к действиям, противоречащим Конституции Российской Федерации.

8.10. Педагогические работники несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение возложенных на них обязанностей в порядке и в случаях, которые установлены федеральными законами. Неисполнение или ненадлежащее исполнение педагогическими работниками обязанностей, предусмотренных частью первой статьи 48 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», учитывается при прохождении ими аттестации.

8.11. Работодатель предоставляет педагогическим работникам учреждения трудовые права и социальные гарантии, предусмотренные для них трудовым законодательством с учетом особенностей законодательства об образовании.

8.12. Выполнение дополнительной индивидуальной и (или) групповой работы с обучающимися, участие в оздоровительных, воспитательных и других мероприятиях, проводимых в целях реализации образовательных программ в учреждении, включая участие в состязаниях, спортивных соревнованиях, тренировочных сборах, экскурсиях, других формах учебной деятельности, наряду с порядком и условиями выполнения соответствующих работ, оговаривается в локальном нормативном акте работодателя.

8.13. Наряду с указанными в статье 76 Трудового кодекса Российской Федерации случаями работодатель обязан отстранить от работы (не допускать к работе) педагогического работника при получении от правоохранительных органов сведений о том, что данный работник подвергается уголовному преследованию за преступления, указанные в абзацах третьем и четвертом части второй статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации. Работодатель отстраняет от работы (не допускает к работе) педагогического работника на весь период производства по уголовному делу до его прекращения либо до вступления в силу приговора суда.

8.14. В соответствии со статьей 336 Трудового кодекса Российской Федерации основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником, помимо оснований, указанных в Главе 13 Трудового кодекса Российской Федерации, также являются:

- повторное в течение одного года грубое нарушение устава учреждения;
- применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника.

9. ПОРЯДОК ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ДИСТАНЦИОННЫХ РАБОТНИКОВ И РАБОТОДАТЕЛЯ

9.1. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, вне стационарного рабочего места, территории, объекта, находящегося в оперативном управлении МБУ ДО

СШОР «Старт», при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей, в том числе сети «Интернет» и сетей связи общего пользования.

9.2. О выполнении трудовой функции работника (работников) дистанционно работодателем издается локальный нормативный акт.

9.3. Трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно временно (непрерывно в течение определенного трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору срока, не превышающего шести месяцев), либо периодически при условии чередования периодов выполнения работником трудовой функции дистанционно и периодов выполнения им трудовой функции на стационарном рабочем месте.

9.4. По письменному заявлению дистанционного работника работодатель не позднее трех рабочих дней со дня получения такого заявления обязан направить дистанционному работнику оформленный надлежащим образом экземпляр дополнительного соглашения к трудовому договору на бумажном носителе.

9.5. При заключении в электронном виде дополнительных соглашений к трудовым договорам и расторжении трудовых договоров путем обмена электронными документами используются усиленная квалифицированная электронная подпись работодателя и усиленная квалифицированная электронная подпись или усиленная неквалифицированная электронная подпись работника в соответствии с законодательством Российской Федерации об электронной подписи.

9.6. Работодатель обеспечивает дистанционного работника необходимыми для выполнения им трудовой функции оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

9.7. Взаимодействие дистанционного работника и работодателя в связи с выполнением трудовой функции дистанционно, передачей результатов работы и отчетов о выполненной работе по запросам работодателя, осуществляется по телефону, путем обмена документами по электронной почте, а также с помощью других программных и технических средств.

9.7.1. Каждая из осуществляющих взаимодействие сторон обязана направлять в форме электронного документа подтверждение получения электронного документа от другой стороны в срок два рабочих дня.

9.8. С непосредственно связанными с трудовой деятельностью дистанционного работника локальными нормативными актами, приказами работодателя, уведомлениями, требованиями и иными документами, в отношении которых трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено их оформление на бумажном носителе и (или) ознакомление с ними работника в письменной форме, в том числе под подпись, дистанционный работник должен быть ознакомлен в письменной форме, в том числе под подпись, либо путем обмена электронными документами между работодателем и дистанционным работником.

9.9. В случаях, если в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации работник вправе или обязан обратиться к работодателю с заявлением, предоставить работодателю объяснения либо другую информацию, дистанционный работник делает это способами, указанными в пункте 9.7 настоящего раздела.

9.10. При подаче дистанционным работником заявления о выдаче заверенных надлежащим образом копий документов, связанных с работой, работодатель не позднее трех рабочих дней со дня подачи указанного заявления должен направить дистанционному работнику эти копии на бумажном носителе (по почте заказным письмом с уведомлением) или в форме электронного документа, если это указано в заявлении работника.

9.11. Для предоставления обязательного страхового обеспечения по обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством дистанционный работник направляет работодателю оригиналы документов,

предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, по почте заказным письмом с уведомлением, либо дистанционный работник представляет работодателю сведения о серии и номере листка нетрудоспособности, сформированного медицинской организацией в форме электронного документа (в случае, если медицинская организация и работодатель являются участниками системы информационного взаимодействия по обмену сведениями в целях формирования листка нетрудоспособности в форме электронного документа).

9.12. В случае направления работодателем дистанционного работника для выполнения служебного поручения в другую местность (на другую территорию), отличную от местности (территории) выполнения трудовой функции, на дистанционного работника распространяется действие статей 166 – 168 Трудового кодекса Российской Федерации о направлении в служебную командировку.

9.13. В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть временно переведен по инициативе работодателя на дистанционную работу на период наличия указанных обстоятельств (случаев). Временный перевод работника на дистанционную работу по инициативе работодателя также может быть осуществлен в случае принятия соответствующего решения органом государственной власти и (или) органом местного самоуправления.

9.13.1. Согласие работника на такой перевод не требуется.

9.13.2. Работодатель обеспечивает работника, временно переведенного на дистанционную работу по инициативе работодателя, необходимыми для выполнения этим работником трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами.

9.13.3. Работодатель с учетом мнения профкома принимает локальный нормативный акт о временном переводе работников на дистанционную работу, содержащий:

- указание на обстоятельство (случай) из числа указанных в пункте 9.13, послужившее основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу;
- список работников, временно переводимых на дистанционную работу;
- срок, на который работники временно переводятся на дистанционную работу (но не более чем на период наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем решения о временном переводе работников на дистанционную работу);
- порядок обеспечения работников, временно переводимых на дистанционную работу, за счет средств работодателя необходимыми для выполнения ими трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами;
- порядок организации труда работников, временно переводимых на дистанционную работу (в том числе режим рабочего времени, включая определение периодов времени, в течение которых осуществляется взаимодействие работника и работодателя (в пределах рабочего времени, установленного правилами внутреннего трудового распорядка или трудовым договором), порядок и способ взаимодействия работника с работодателем (при условии, что такие порядок и способ взаимодействия позволяют достоверно определить лицо, отправившее сообщение, данные и другую информацию), порядок и сроки представления работниками работодателю отчетов о выполненной работе).

9.13.4. При временном переводе на дистанционную работу по инициативе работодателя по вышеназванным основаниям, внесение изменений в трудовой договор с работником не требуется.

9.13.5. По окончании срока такого перевода (но не позднее окончания периода наличия обстоятельства (случая), послужившего основанием для принятия работодателем

решения о временном переводе работников на дистанционную работу) работодатель обязан предоставить работнику прежнюю работу, предусмотренную трудовым договором, а работник обязан приступить к ее выполнению.

9.13.6. Если специфика работы, выполняемой работником на стационарном рабочем месте, не позволяет осуществить его временный перевод на дистанционную работу по инициативе работодателя либо работодатель не может обеспечить работника необходимыми для выполнения им трудовой функции дистанционно оборудованием, программно-техническими средствами, средствами защиты информации и иными средствами, время, в течение которого указанный работник не выполняет свою трудовую функцию, считается временем простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, с оплатой этого времени простоя в размере не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

10. РАБОТА С МОЛОДЕЖЬЮ

10.1. Молодыми считаются работники в возрасте до 35 лет включительно.

10.2. Работодатель:

- формирует кадровый резерв из молодых специалистов, проявивших себя в профессиональной деятельности, разрабатывает программу их продвижения по службе;
- утверждает положение о наставничестве, закрепляет наставников за всеми молодыми работниками с начала их работы;
- обеспечивает повышение квалификации молодых работников;
- обеспечивает участие в ежегодно проводимых конкурсах профессионального мастерства по различным профессиям, выявляет и поощряет лучших молодых специалистов.

11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Работодатель обеспечивает государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации, перечисление средств в Социальный фонд России и беспрепятственно предоставляет информацию работникам о начислении страховых взносов в Социальный фонд России, а также в другие государственные внебюджетные фонды.

11.2. В соответствии с постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск Красноярского края от 13.06.2023 № 110-п «Об утверждении Порядка предоставления социально-трудовых гарантий работникам муниципальных учреждений г. Зеленогорска», в связи с участием МБУ ДО СШОР «Старт» в социальном партнерстве, что отражено в приложении к территориальному соглашению (Список организаций, работникам которых предоставляются социально-трудовые гарантии), руководствуясь положением о комиссии по предоставлению социально-трудовых гарантий работникам, созданной в учреждении, работникам МБУ ДО СШОР «Старт» предоставляются следующие виды социально-трудовых гарантий:

- частичная оплата путевок на санаторно-курортное лечение и (или) отдых;
- частичная оплата услуг по зубопротезированию;
- частичная оплата физиотерапевтических услуг.

11.2.1. Социально-трудовые гарантии предоставляются работникам в соответствии с Положением о предоставлении социально-трудовых гарантий работникам МБУ ДО СШОР «Старт», утвержденным локальным нормативным актом работодателя.

11.3. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального, основного или среднего общего образования (по очно-заочной форме обучения) предоставляются гарантии и компенсации в соответствии со статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации при условии получения ими образования соответствующего уровня впервые.

11.3.1. Для получения соответствующих гарантий и компенсаций, работник представляет работодателю справку-вызов образовательного учреждения по установленной форме.

11.4. Организация работодателем аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и присвоения квалификационных категорий обеспечивается в соответствии с действующим законодательством. В состав аттестационной комиссии для аттестации на соответствие занимаемой должности включается представитель первичной профсоюзной организации.

11.5. В случае направления в служебную командировку за работником сохраняется место работы (должности) и среднего заработка, при этом работодатель возмещает работнику следующие расходы, связанные со служебной командировкой:

- расходы по проезду;
- расходы по найму жилого помещения;
- дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

11.5.1. Порядок и размеры возмещения расходов работникам, связанных со служебными командировками, определяются нормативными правовыми актами органов местного самоуправления.

11.6. В соответствии с нормативными правовыми актами Красноярского края о квотировании рабочих мест для инвалидов, при штатной численности работников МБУ ДО СШОР «Старт» 35 человек и более, учреждение квотирует рабочие места для инвалидов.

11.6.1. Квота – минимальное количество рабочих мест (в процентах от среднесписочной численности работников) для трудоустройства инвалидов, которые работодатель обязан создать или выделить за счет собственных средств, включая количество рабочих мест, на которых уже работают инвалиды.

11.6.2. Количество квотированных рабочих мест в МБУ ДО СШОР «Старт» при численности от 35 до 100 человек составляет 3% от среднесписочной численности работников (т.е. среднесписочная численность * 3%), что составляет в МБУ ДО СШОР «Старт» одно рабочее место.

11.6.3. В счет квоты учитываются рабочие места инвалидов, ранее принятых на работу.

11.6.4. Сведения о квотированных рабочих местах (количество штатных единиц, наименование должностей, профессий, специальностей) указываются работодателем в локальном нормативном акте.

11.7. Представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, подвергнуты дисциплинарному взысканию, переведены на другую работу или уволены по инициативе работодателя, за исключением случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы.

11.8. Выходное пособие выплачивается работникам при расторжении трудового договора в следующих случаях:

1) в размере двухнедельного среднего заработка в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

2) в размере среднего месячного заработка в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников, с сохранением за ним среднего месячного заработка на период трудоустройства, но не свыше шести месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия) (статья 178 Трудового кодекса Российской Федерации, Закон Российской Федерации от 14.07.1992 № 3297-1 «О закрытом административно-территориальном образовании»).

12. ГАРАНТИИ ПРИ ВОЗМОЖНОМ ВЫСВОБОЖДЕНИИ, ОБЕСПЕЧЕНИЕ ЗАНЯТОСТИ

12.1. Работодатель:

- обеспечивает занятость работников, эффективную организацию труда и его безопасность;
- создает условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- осуществляет меры по сохранению и созданию рабочих мест, используя все источники финансирования.

12.1.1. В случаях сокращения деятельности, связанной с изменением организационной структуры, репрофилированием учреждения, полной или частичной приостановкой функционирования, работодатель рассматривает в установленном трудовым законодательством порядке вопросы перехода на условия неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев. Конкретный уровень сокращения установленного трудовым законодательством фонда рабочего времени определяется в локальном нормативном акте МБУ ДО СШОР «Старт».

12.2. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

12.3. При принятии решения о сокращении численности или штата работников и возможном расторжении трудовых договоров с работниками работодатель в письменной форме уведомляет об этом Территориальную профсоюзную организацию ГПУО г. Зеленогорска и службу занятости не позднее чем за 2 месяца до начала проведения мероприятий, а в случае массового увольнения – не позднее чем за 3 месяца.

12.3.1. Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штата работников, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

12.3.2. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально-экономическое обоснование.

12.4. Критериями массового увольнения работников являются:

- а) ликвидация учреждения численностью 15 и более человек;
- б) сокращение численности или штата работников учреждения (с численностью до 100 человек) в количестве:
 - 10 и более человек в течение 30 календарных дней;
 - 30 и более человек в течение 90 календарных дней.

12.5. Категориями работников, в отношении которых законодательством запрещено сокращение, являются:

- беременные женщины и женщины с детьми до 3 лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет, другие лица, воспитывающие таких детей без матери;
- единственного кормильца ребенка-инвалида до 18 лет;

- единственного кормильца ребенка до 3 лет в семье, где есть трое и более малолетних детей, при условии, что другой родитель (законный представитель) официально не работает.

12.6. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией. Если эти показатели равны, то преимущественное право остаться на работе имеют следующие категории работников:

- семейные с двумя и более нетрудоспособными членами семьи;
- в семье которых нет других людей с самостоятельным заработком;
- получившие в МБУ ДО СШОР «Старт» увечье или профзаболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

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

12.8. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников, по его личному письменному заявлению предоставляется время в течение рабочего дня для поиска работы продолжительностью 2 часа в день.

12.9. Работодатель проводит работу по недопущению массового увольнения работников. Осуществляет реорганизацию, ликвидацию учреждения, изменение организационно-правовой формы и формы собственности, полное или частичное функционирование, влекущее за собой сокращение рабочих мест, только после предварительного, не менее чем за 3 месяца, письменного уведомления Территориальной профсоюзной организации ГПУО г. Зеленогорска и первичной профсоюзной организации и проведения с ними переговоров.

12.9.1. Работодатель предоставляет в КГКУ «ЦЗН ЗАТО г. Зеленогорска» своевременно и в полном объеме информацию о вакансиях и новых рабочих местах.

12.9.2. Совместно с КГКУ «ЦЗН ЗАТО г. Зеленогорска» предоставляет возможность опережающего профессионального обучения высвобождаемым работникам до наступления срока расторжения трудового договора по профессиям и видам трудовой деятельности, востребованным рынком труда.

12.10. Работодатель сохраняет за работником средний месячный заработок на весь период обучения работника при направлении его на подготовку и дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы.

13. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

13.1. Не допускается ограничение гарантированных законом социально-трудовых и иных прав и свобод, принуждение, увольнение или иная форма воздействия в отношении любого работника в связи с его членством в первичной профсоюзной организации или профсоюзной деятельностью.

13.2. Профком осуществляет в установленном порядке контроль за соблюдением у работодателя трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

13.3. Работодатель обязан безвозмездно предоставить профкому помещение для проведения заседаний, хранения документации, оргтехнику, средства связи и необходимые

нормативные правовые документы, предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

13.4. Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию о финансово-экономическом положении учреждения, основных направлениях деятельности, перспективах развития МБУ ДО СШОР «Старт», важнейших организационных и других изменениях, для ведения переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора.

13.5. Работодатель освобождает от основной работы (с сохранением среднего заработка) членов профкома, избранных в качестве делегатов и членов выборного органа первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШОР «Старт», на время работы съезда, конференции или иного мероприятия Территориальной профсоюзной организации ГПУО г. Зеленогорска, а также для выполнения общественных обязанностей или краткосрочной профсоюзной учебы.

13.6. Работодатель ежемесячно бесплатно перечисляет на счет Территориальной профсоюзной организации ГПУО г. Зеленогорска членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШОР «Старт».

13.6.1. Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы, начисленной с 16-го числа расчетного месяца по последний день расчетного месяца. Задержка перечисления указанных средств не допускается.

13.7. Работодатель оплачивает труд председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШОР «Старт» как не освобожденного от основной работы за счет средств работодателя в размерах, определяемых по соглашению сторон трудового договора за увеличение объема работ в соответствии со статьей 151 Трудового кодекса Российской Федерации.

13.8. Работодатель принимает решения с учетом мнения профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором:

- 1) при введении режима неполного рабочего времени в случае, когда изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников; отмена этого режима ранее установленного срока (статья 74 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 2) установление порядка проведения аттестации работников (статья 81 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 3) регулирование режима рабочего времени:
 - установление перечня должностей с ненормированным рабочим днем (статья 101 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - составление графиков сменности работников (статья 103 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - разделение рабочего дня на части вследствие особого характера труда, при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены) (статья 105 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 4) утверждение графика отпусков (статья 123 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 5) регулирование вопросов оплаты труда:
 - установление системы оплаты труда (статья 135 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - утверждение формы расчетного листка (статья 136 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - установление конкретных размеров повышения оплаты труда:
 - а) работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда (статья 147 Трудового кодекса Российской Федерации);

- б) за работу в выходной или нерабочий праздничный день (статья 153 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 6) определение систем нормирования труда; введение, замена и пересмотр норм труда (статьи 159, 162 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 7) принятие мер по предотвращению массовых увольнений (статья 180 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 8) утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья 190 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 9) снятие дисциплинарного взыскания с работника до истечения года со дня его применения (статья 194 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 10) определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей (статья 196 Трудового кодекса Российской Федерации);
- 11) регулирование вопросов охраны труда:
 - разработка и утверждение правил и инструкций по охране труда для работников (статья 212 Трудового кодекса Российской Федерации);
 - установление норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, улучшающих по сравнению с типовыми нормами защиту работников от имеющихся на рабочих местах вредных и (или) опасных факторов, а также особых температурных условий или загрязнения (статья 221 Трудового кодекса Российской Федерации);

13.9. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШОР «Старт», производится с учетом мнения профкома в следующих случаях:

- а) по пункту 2 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (сокращение численности или штата работников учреждения);
- б) по пункту 3 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации);
- в) по пункту 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание).

13.9.1. Председатель профкома, его заместитель могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2, 3, 5 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации с соблюдением общего порядка увольнения только с предварительного согласия Территориальной профсоюзной организации ГПУО г. Зеленогорска.

14. ПОРЯДОК ВНЕСЕНИЯ В КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР ИЗМЕНЕНИЙ, ДОПОЛНЕНИЙ И РАЗРЕШЕНИЯ СПОРОВ, ВОЗНИКАЮЩИХ В ПРОЦЕССЕ ЕГО РЕАЛИЗАЦИИ

14.1. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном статьей 44 Трудового кодекса Российской Федерации. Пересмотр обязательств сторон по настоящему коллективному договору не может приводить к ухудшению социально-экономического положения работников.

14.2. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся по взаимной договоренности сторон.

14.3. Разрешение разногласий по выполнению коллективного договора осуществляется в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

14.4. Стороны, виновные в нарушении или невыполнении обязательств, предусмотренных коллективным договором, несут ответственность в соответствии с действующим законодательством.

15. КОНТРОЛЬ ЗА ВЫПОЛНЕНИЕМ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА

15.1. Отношения и ответственность сторон в процессе реализации настоящего коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации, статьей 5.31 Кодекса об административных правонарушениях.

15.2. Стороны взаимно предоставляют имеющуюся информацию при осуществлении контроля за выполнением коллективного договора.

15.3. Стороны отчитываются о выполнении обязательств по коллективному договору за прошедший год на общем собрании трудового коллектива в первом квартале года, следующим за отчетным, о чем составляется протокол, подписанный сторонами.

15.4. Контроль за выполнением коллективного договора на всех уровнях осуществляется сторонами и их представителями, а также соответствующими органами по труду.

16. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

16.1. Переговоры по заключению нового коллективного договора начинаются за три месяца до окончания срока действия настоящего коллективного договора.

16.2. Факт ознакомления работника с коллективным договором отражается в листе ознакомления, являющимся его неотъемлемой частью.

16.3. Один экземпляр коллективного договора работодатель направляет в Территориальную профсоюзную организацию ГПУО г. Зеленогорска в течение десяти дней после его заключения.