

Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
Шалинского муниципального округа
Спортивная школа
(МБУДО ШМО СШ)

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР на 2025 – 2028 годы

от работодателя:

Директор МБУДО ШМО СШ

С.С. Волков
С.С. Волков

«15» апреля 2025 год



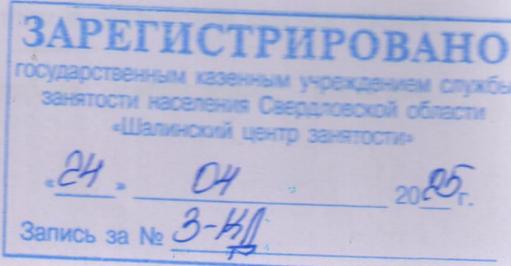
от работников:

Председатель Совета

трудового коллектива

О.Г. Гурина
О.Г. Гурина

«15» апреля 2025 год



1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Шалинского муниципального округа Спортивная школа (далее – учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителя.

1.2. Сторонами коллективного договора являются:

- работники учреждения, в лице их представителя – председателя Совета трудового коллектива (далее Совет ТК) Гуриной Ольги Геннадьевны;
- работодатель в лице – директора Волкова Сергея Сергеевича.

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.4. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации Договора доводит его до сведения работников под роспись.

1.5. При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с Договором.

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

1.7. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.9. При ликвидации учреждения Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

1.10. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения комиссией по ведению коллективных переговоров, на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ст. 44 ТК РФ.

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

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются Комиссией по ведению коллективных переговоров, на которую возлагается контроль за выполнением коллективного договора на основании ст. 44 ТК РФ.

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

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через председателя Совета ТК:

- консультация с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным *ч.2 ст.53 ТК РФ* и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1 Содержание трудового договора, порядок его заключения и расторжения определяются в соответствии с ТК РФ, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, а также отраслевым тарифным, региональным, территориальным соглашениями, настоящим коллективным договором.

2.2. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником. Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме работника на работу. Трудовой договор с работником может быть заключен на неопределенный срок, определенный срок и срочный трудовой договор.

2.3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе работодателя либо работника только в случаях, предусмотренных *ст. 59 ТК РФ* либо иными федеральными законами, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

2.4. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные *ст. 57 ТК РФ*, в том числе объем педагогической работы, учебной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, оплата труда, льготы и компенсации и др.

Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (*ст. 57 ТК РФ*).

2.5. Объем учебной нагрузки (педагогической работы) педагогическим работникам устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебному плану, программам, обеспеченности кадрами, по согласованию с председателем Совета ТК.

Объем учебной нагрузки педагогического работника оговаривается в трудовом договоре и может быть изменен сторонами только с письменного согласия работника.

2.6. Учебная нагрузка на новый учебный год педагогов и других работников, ведущих преподавательскую работу помимо основной работы, устанавливается руководителем учреждения с учетом мнения трудового коллектива в лице председателя Совета трудового коллектива. Эта работа завершается до окончания учебного года и ухода работников в отпуск для определения групп и учебной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников, до ухода в очередной отпуск, с их учебной нагрузкой на новый учебный год в письменной форме.

2.7. Объем учебной нагрузки педагогов больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.8. Учебная нагрузка тренерам - преподавателям, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет, устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогами.

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

- а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебным планам и программам, сокращения количества групп;

- временного увеличения объема учебной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником без его согласия увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может превышать одного месяца в течение календарного года);

- простоя, когда работникам поручается с учетом их специальности и квалификации другая работа в том же учреждении на все время простоя либо в другом учреждении, но в той же местности на срок до одного месяца (отмена занятий в связи с погодными условиями, карантин и в других случаях);

- восстановления на работе педагога, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;

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

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

2.10. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается только, в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины), если определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, за исключением изменения трудовой функции работника (*ст. 74 ТК РФ*).

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

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

В случае, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 п.1), определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены, допускается их изменение по инициативе работодателя, за исключением изменения трудовой функции работника.

В случае, когда причины, указанные в ст. 74 п.1, могут повлечь массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право по согласованию с председателем Совета ТК, согласно ст. 372, вводить режим неполного рабочего дня и неполной рабочей недели на срок до шести месяцев.

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

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

2.12. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (*ст. 77, 81, 83, 84 ТК РФ*).

2.13. При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю в соответствии со ст. 65 ТК РФ:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;

Все трудовые книжки с 2020 года по умолчанию оформляются в электронном виде.

При приеме на работу сотрудник обязан предъявить либо оформленную на бумаге трудовую книжку, либо выписку из электронной трудовой книжки.

Для работников (включая ранее принятых) подавших заявление о том, чтобы работодатель продолжал заполнение оформленных трудовых книжек – их заполнение производится на бумажном носителе. Если же подобное заявление от сотрудника не было получено, то трудовая книжка в типографском исполнении выдается ему для личного хранения.

Вновь принимаемым работникам трудовые книжки на бумаге не заполняются.

Выписка из электронной трудовой книжки предоставляется в любой момент по заявлению работника в течение трех рабочих дней. При увольнении выписка предоставляется непосредственно в день увольнения. Если работник отказался либо не смог лично получить выписку в назначенный день, работодатель обязуется отправить её почтовым отправлением с уведомлением о вручении.

- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;

- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;

- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;

- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел, - при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с Трудовым кодексом РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию;

Лица, поступающие на работу в образовательное учреждение, обязаны также предоставить личную медицинскую книжку, содержащую сведения об отсутствии противопоказаний по состоянию здоровья для работы в образовательном учреждении (ч. 1 ст. 213 ТК РФ).

2.14. Работодатель вправе заключать с лицами, являющимися гражданами Российской Федерации, Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики и лицами без гражданства, постоянно проживающими на территориях Украины, Донецкой Народной Республики, Луганской Народной Республики, вынужденно покинувшими указанные территории и прибывшими на территорию Российской Федерации в экстренном массовом порядке, при поступлении их на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, трудовые договоры с учетом следующих особенностей:

- а) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации с последующим подтверждением квалификации в соответствии с

Трудовым кодексом Российской Федерации и правилами, установленными работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

б) без предъявления документов об образовании и (или) о квалификации на основе свидетельства о квалификации, выданного в соответствии с Федеральным законом "О независимой оценке квалификации", по результатам прохождения независимой оценки квалификации.

4. ВЫСВОБОЖДЕНИЕ РАБОТНИКОВ И СОДЕЙСТВИЕ ИХ ТРУДОУСТРОЙСТВУ

4.1. Работодатель обязуется:

4.1.1. Уведомлять председателя Совета ТК в письменной форме о сокращении численности или штата работников не позднее, чем за два месяца до его начала, а в случаях, которые могут привлечь массовое высвобождение, не позднее, чем за три месяца до его начала (*ст.82 ТК РФ*). Стороны договорились считать массовым увольнением - увольнение трех и более работников в течение одного месяца.

Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства. В случае массового высвобождения работников уведомление должно содержать социально – экономическое обоснование.

4.1.2. Работникам, получившим уведомление об увольнении по п.1 и п.2 ст.81 ТК РФ, предоставить свободное от работы время не менее 2 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

4.1.3. Увольнение членов профсоюза по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 2, 3 или 5 части первой статьи 81 ТК РФ производится по согласованию с председателем Совета ТК

4.1.4. Трудоустраивать в первоочередном порядке в счет установленной квоты ранее уволенных или подлежащих увольнению из учреждения инвалидов.

4.2. Стороны договорились, что:

4.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в *ст.179 ТК РФ*, имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет; родители, воспитывающие детей – инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью, в области физической культуры и спорта, молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее трех лет.

4.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (*ст.178,180 ТК РФ*), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.

4.2.3. При появлении новых рабочих мест в учреждении, в том числе и на определенный срок, работодатель обеспечивает приоритет в приеме на работу работников, добросовестно работавших в нем, ранее уволенных из учреждения в связи сокращением численности или штата.

4.2.4. Расторжение трудового договора с супругой (супругом) погибшего (умершего) ветерана боевых действий, не вступившей (не вступившим) в повторный брак, по инициативе работодателя не допускается в течение одного года с момента

гибели (смерти) ветерана боевых действий (за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 - 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ).

4.2.5. В случае если работник, принятый на работу в соответствии пунктом 2.14. настоящего Договора, по истечении срока, необходимого для подтверждения квалификации, указанного в трудовом договоре, не подтвердил квалификацию, работодатель вправе провести аттестацию и на основании заключения аттестационной комиссии расторгнуть трудовой договор (пунктом 3 части первой статьи 81 ТК РФ) или перевести работника с его письменного согласия на другую работу, которую работник может выполнять (с учетом его состояния здоровья).

5. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

5.1. Оплата труда работников учреждения производится согласно Положению об оплате труда, принимаемому с учетом мнения общего собрания работников или иного представителя (представительного органа).

5.2. Размер заработной платы работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Свердловской области на соответствующий период.

5.3. Индексация заработной платы работникам учреждения проводится в порядке, установленном нормативными правовыми актами Свердловской области.

5.4. Всем работникам учреждения обеспечивается право получения выплат стимулирующего характера на основе показателей и критериев оценки эффективности деятельности работников, принятых работодателем с учетом мнения общего собрания работников или иного представителя (представительного органа).

5.5. Заработная плата работнику переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. Выплата заработной платы за первую половину месяца производится с учетом отработанного времени. Минимальный размер указанной выплаты должен быть не ниже оклада (должностного оклада), ставки заработной платы за отработанное время. Днями выплаты заработной платы являются за первую половину месяца - 17 числа, за вторую половину месяца - 2 числа месяца следующего за расчетным.

5.6. В процессе трудовой деятельности у работников учреждения могут возникать периоды, в которые по уважительным причинам они не могут пройти аттестацию в целях установления первой или высшей квалификационной категории.

К таким периодам относятся:

длительная нетрудоспособность свыше трех месяцев;

отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;

длительный отпуск сроком до одного года, предоставленный в соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации»;

период, составляющий не более одного года до достижения возраста, дающего право на трудовую пенсию по старости в соответствии с Федеральным законом от 17 декабря 2001 г. № 173-ФЗ «О трудовых пенсиях в Российской Федерации»;

период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника о проведении аттестации и (или) в период ее прохождения.

В случае истечения срока действия квалификационной категории в указанные в настоящем пункте периоды работодатель на срок до одного года сохраняет доплату за

квалификационную категорию. Оплата труда педагогического работника устанавливается с момента выхода работника на работу.

5.7. В соответствии с приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 27 июля 2022 г. № 623 «Об утверждении порядка признания лиц, переведенных на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и имеющих квалификационные категории тренеров, лицами, имеющими квалификационные категории педагогических работников» лица, переведенные на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и имеющие квалификационную категорию тренер высшей квалификационной категории, со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими высшую квалификационную категорию педагогического работника; лица, переведенные на должности тренера-преподавателя, старшего тренера-преподавателя и имеющие квалификационные категории тренер первой квалификационной категории или тренер второй квалификационной категории, со дня перевода на указанные должности признаются лицами, имеющими первую квалификационную категорию педагогического работника

5.8. Работодатель обязуется:

5.8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном *ст. 142 ТК РФ*, в размере неполученной заработной платы (*ст. 234 ТК РФ*.)

5.8.2. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, в том числе в случае приостановки работы, выплатить эти суммы с уплатой процентов в размере 1/3 действующей ставки рефинансирования ЦБ РФ.

5.8.3. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

5.9. Работники учреждения могут осуществлять наставничество в сфере труда (далее - наставничество) - выполнение работником на основании его письменного согласия по поручению работодателя работы по оказанию другому работнику помощи в овладении навыками работы на производстве и (или) рабочем месте по полученной (получаемой) другим работником профессии (специальности) (*ст. 351.8. ТК РФ*).

5.9.1. В трудовом договоре или дополнительном соглашении к трудовому договору с работником, которому работодатель поручает работу по наставничеству, указываются содержание, сроки и форма выполнения такой работы.

5.9.2. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работникам могут устанавливаться коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами.

5.9.3. Размеры и условия осуществления выплат за наставничество работнику устанавливаются трудовым договором или дополнительным соглашением к трудовому договору в соответствии с действующими у работодателя системами оплаты труда с учетом содержания и (или) объема работы по наставничеству. Указанные размеры и условия осуществления выплат за наставничество должны быть не хуже, чем размеры и условия осуществления выплат за наставничество, установленные нормативными правовыми актами, соглашениями в соответствующей сфере.

5.9.4. Работник имеет право досрочно отказаться от осуществления им наставничества, а работодатель - досрочно отменить поручение об осуществлении наставничества, предупредив об этом работника не менее чем за три рабочих дня."

6. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

6.1. Работодатель обеспечивает финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в учреждении в соответствии со статьей 225 Трудового кодекса Российской Федерации, осуществляет контроль и анализ расходов в области охраны труда.

6.2. Безопасные условия и охрана труда в учреждении обеспечиваются путем реализации комплекса мероприятий, предусмотренных статьей 214 Трудового кодекса Российской Федерации.

6.3. В соответствии с приказом Министерства здравоохранения Российской Федерации от 28 января 2021 г. № 29н все работники учреждения проходят предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры, а также внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя. Указанные осмотры проводятся за счет средств учреждения.

6.4. Работодатель выполняет обязанности по организации и финансированию проведения специальной оценки условий труда.

6.5. По результатам проведения специальной оценки условий труда работодатель осуществляет организационные, технические и иные мероприятия, предусмотренные статьей 7 Федерального закона от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

7. ГАРАНТИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДСТАВИТЕЛЬНОГО ОРГАНА РАБОТНИКОВ УЧРЕЖДЕНИЯ

7.1. Работодатель выполняет обязанности по созданию условий для осуществления деятельности представительного органа работников.

7.2. Работодатель предоставляет представительному органу работников возможность проведения собраний, конференций, заседаний без нарушения нормальной деятельности учреждения.

8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

8.1. В учреждении устанавливается шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем (воскресенье).

Для работников, режим рабочего времени которых отличается от общих правил, установленных Договором и (или) правилами внутреннего трудового распорядка, в трудовом договоре может быть установлен иной режим работы.

8.2. Для руководящих работников, работников административно-управленческого персонала учреждения и иных работников в сфере физической культуры и спорта устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

8.3. Для отдельных категорий работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени в соответствии со *ст. 92 ТК РФ*.

8.3.1. Для работников, занимающих должности инструкторов-методистов, тренеров-преподавателей, старших тренеров-преподавателей продолжительность рабочего времени соответствует нормам часов педагогической работы в неделю за ставку заработной платы, установленным пунктами 2.1, 2.8.1. приложения № 1 к приказу Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014

г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре».

8.4. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации.

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

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

8.6. В особых случаях работник может быть переведен на удаленную работу.

Вводить такой режим труда допускается на основании дополнительного соглашения к трудовому договору.

8.7. Расписание занятий составляется для создания наиболее благоприятного режима труда и отдыха детей администрацией учреждения по представлению педагогических работников и работников из числа тренерского состава с учетом пожеланий родителей (законных представителей), возрастных особенностей детей и установленных санитарно-гигиенических норм.

8.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, предусмотренных *ст.113 ТК РФ*, с их письменного согласия по письменному распоряжению работодателя.

Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере в порядке, предусмотренном *ст. 153 ТК РФ*. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха, который может быть использован в течение одного года со дня работы в выходной или нерабочий праздничный день либо присоединен к отпуску, предоставляемому в указанный период. В этом случае работа в нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит. В случае, если на день увольнения работника имеется день отдыха за работу в выходной или нерабочий праздничный день, не использованный им в период трудовой деятельности у работодателя, с которым прекращается трудовой договор, в день увольнения работнику выплачивается разница между оплатой работы в выходной или нерабочий праздничный день, полагавшейся ему в соответствии с частями первой - третьей настоящей статьи, и фактически произведенной оплатой работы в этот день. Указанная разница выплачивается работнику за все дни отдыха за работу в выходные или нерабочие праздничные дни, не использованные им в период трудовой деятельности.

8.9. В случаях, предусмотренных *ст. 99 ТК РФ*, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

8.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой.

8.11. В летнее время работники учреждения могут привлекаться к выполнению хозяйственных работ, не требующих специальных знаний (мелкий и текущий ремонт, работа на территории, охрана учреждения и др.), в пределах установленного им рабочего времени по согласованию с председателем Совета ТК.

8.12. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию с председателем Совета ТК не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

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

Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных *ст. 124-125 ТК РФ*.

8.13. Работодатель обязуется:

8.13.1. Предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск:

- педагогическим работникам, заместителю директора по спортивной работе - 42 календарных дня;
- административно-управленческому персоналу и иным работникам в сфере физической культуры и спорта - 28 календарных дней;
- работающим инвалидам продолжительностью не менее 30 календарных дней;
- тренерам-преподавателям, старшим тренерам-преподавателям, работающим с обучающимися с ограниченными возможностями здоровья - 56 календарных дней.

8.13.2. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам:

- работникам учреждения с ненормированным рабочим днем - 3 календарных дня (*ст. 116 ТК РФ*);
- педагогическим работникам - 3 календарных дня за качественную организацию учебно-тренировочного процесса, участие обучающихся в соревнованиях муниципального, межмуниципального, областного и всероссийского уровня;
- работникам, прошедшим вакцинацию (ревакцинацию) от коронавирусной инфекции (COVID-19) - 2 календарных дня с возможностью их присоединения к очередному ежегодному оплачиваемому отпуску по желанию работника, или использования их раздельно в удобное для работника время, согласованное с работодателем.

8.13.3. Предоставлять работникам отпуск с сохранением заработной платы в следующих случаях:

- при рождении ребенка в семье – 3 рабочих дня;
- в связи с переездом на новое место жительства – 2 рабочих дня;
- для проводов детей в армию – 3 рабочих дня;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – 3 рабочих дня;
- на похороны близких родственников – до 3 рабочих дней;
- работающим инвалидам – 3 рабочих дня.

8.13.4. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в случаях, предусмотренных (*ст. 128. ТК РФ*).

9. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА

9.1. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до

одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

9.2. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников, отнесенных к подразделу 2 раздела 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225.

9.3. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, сведений о трудовой деятельности, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

9.4. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается:

время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

9.5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

9.6. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

9.7. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от типа занятости (основная работа или работа по совместительству) и составляет 12 месяцев.

9.8. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

9.9. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

9.10. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска.

9.11. Заявление работника на длительный отпуск представляется работодателю до 1 мая. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной Договором), срок предоставления.

9.12. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

9.13. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели. В этом случае работник теряет право на оставшееся время длительного отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

9.14. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора.

10. ДИСТАНЦИОННАЯ (УДАЛЕННАЯ) РАБОТА

10.1. Дистанционная (удаленная) работа осуществляется в учреждении на основании Федерального закона от 08.12.2020 г «407-ФЗ об удаленной и дистанционной работе с соответствующими изменениями и дополнениями в ТК РФ».

10.2. Дистанционной (удаленной) работой является выполнение работником обязанностей, предусмотренных трудовым договором вне места нахождения Работодателя, вне стационарного рабочего места территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем Работодателя, 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 в сети связи общего пользования. Дополнительным соглашением к трудовому договору может предусматриваться выполнение работником трудовой функции дистанционно постоянно, временную непрерывную, временную периодическую.

10.3. Порядок временного перевода Работника на дистанционную работу по инициативе работодателя в исключительных случаях осуществляется в соответствии со статьей 312.9 ТК РФ.

10.4. На период дистанционной работы Работнику устанавливается режим рабочего времени в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, правилами внутреннего трудового распорядка, графиком работы и трудовым договором.

10.5. Заключение дополнительного соглашения к трудовому договору, предусматривающего выполнение Работником трудовой функции дистанционно, осуществляется в порядке, предусмотренном статьей 312.3 ТК РФ.

10.6. Взаимодействие дистанционного Работника и Работодателя осуществляется путем обмена служебными документами любыми способами, как электронным документооборотом так и на бумажном носителе пересылаемым по почте с подтверждением получения данного документа. Сторона направляет подтверждение получения документа (информации) от одной стороны в срок не более одного рабочего

103. Показатели эффективности работы определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положением о деятельности (Удальцова) Работодателя. Показатели эффективности работы определяются по объективным данным, полученным в ходе выполнения работ, а также в зависимости от объема выполненных работ.

104. В случае выявления недостатков деятельности Работодателя, Работодатель обязан принять меры по устранению выявленных недостатков.

105. Показатели эффективности работы определяются в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положением о деятельности (Удальцова) Работодателя. Показатели эффективности работы определяются по объективным данным, полученным в ходе выполнения работ, а также в зависимости от объема выполненных работ.

11. ТРЕБОВАНИЯ К КОМПЕТЕНЦИЯМ

11.1. Требования к компетенциям определяются в соответствии с Положением о деятельности (Удальцова) Работодателя.

11.2. Меры по обеспечению компетенций определяются в соответствии с Положением о деятельности (Удальцова) Работодателя.

11.3. Меры по обеспечению компетенций определяются в соответствии с Положением о деятельности (Удальцова) Работодателя.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Настоящий договор вступает в силу с момента подписания сторонами.

12.2. Настоящий договор является основным документом, регулирующим отношения между сторонами.

12.3. Настоящий договор является основным документом, регулирующим отношения между сторонами.

12.4. Настоящий договор является основным документом, регулирующим отношения между сторонами.

Прошито, пронумеровано
и скреплено печатью

Михайлова
лист(а) (ов). Подпись

ФИО

« 15 » апреля 20



дня.

10.7. По соглашению сторон допускается использование Работником собственного оборудования, программно-технических средств, средств защиты информации и иных средств. В случае необходимости Работодатель обеспечивает удаленный доступ к рабочему компьютеру Работника или предоставляет рабочий компьютер по акту приема-передачи на период дистанционной работы.

10.8. В период выполнения дистанционной работы Работником Работодатель осуществляет ознакомление дистанционных Работников с требованиями охраны труда при работе с оборудованием и средствами, рекомендованными или предоставленными Работодателем. Другие обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда на дистанционных Работников в период выполнения ими трудовой функции дистанционно не распространяются.

10.9. Порядок введения дистанционной работы осуществляется в соответствии с Трудовым кодексом РФ и Положением о дистанционной (удаленной) работе и временного перевода работника на дистанционную (удаленную) работу по инициативе работодателя в исключительных случаях.

11. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

11.1. Стороны договорились, что работодатель:

11.1.1. Может оказывать материальную помощь работникам учреждения при наличии финансовой возможности, в соответствии с локальным актом.

11.1.2. Может осуществлять премирование работников при наличии финансовой возможности в соответствии с локальным актом.

12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

12.1. Стороны договорились, что:

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

12.1.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего Коллективного договора, вносит изменения и дополнения в коллективный договор.

12.1.3. Совместно осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению Коллективного договора и его положений и два раза в год стороны отчитывается о выполнении Коллективного договора на общем собрании работников.

12.1.4. Рассматривают в двухнедельный срок все возникающие в период действия Коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

12.1.6. В случае нарушения или невыполнения обязательств Коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством.

12.1.7. Настоящий коллективный договор действует в течение трех лет со дня его подписания. Стороны имеют право один раз продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

12.1.8. Переговоры по заключению нового Коллективного договора будут начаты комиссией за два месяца до окончания срока действия данного договора.