Управление физической культуры, спорта и молодежной политики города Калуги
Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования
«Спортивная школа «Фехтование» города Калуги

248030 г. Калуга, ул. Плеханова, д.2, корп.2 **тел. (4842) 74-93-73; 54-84-42**

mail.fextovanie@mail.ru

От работников:

Председатель профсоюзного комитета
МБУ ДО СШ «Фехтование№ г. Калуги
_____ Гуреева М.И.
28 октября 2024 г.

От работодателя:

Директор МБУ ДО СШ «Фехтование»
г. Калуги
_____ Кравченко В.В.
28 октября 2024 г.

Коллективный договор Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Фехтование» города Калуги на 2025-2027 г.г.

Российская Федерация
ГОРОДСКАЯ УПРАВА
ГОРОДА КАЛУГИ
ДОГОВОР ЗАРЕГИСТРИРОВАН
Регистрационный номер 415
Дата регистрации 05.11.2024
Подпись

г. Калуга

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ФЕХТОВАНИЕ" ГОРОДА КАЛУГИ,
Кравченко Валентина Владимировна, Директор
10.01.25 07:50 (MSK)
Сертификат BF27D7BD2A404D7100DEB74492C3729C

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор (далее – КД или Договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Фехтование» города Калуги (Далее учреждение или МБУ ДО СШ «Фехтование» г. Калуги) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Коллективный договор заключен с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социально-трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения и установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с трудовым законодательством, иными актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями.

1.3. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

- Работодатель в лице директора Кравченко В.В.
- Работники МБУ ДО СШ «Фехтование» г. Калуги в лице председателя первичной профсоюзной организации Гуреевой М.И.

1.4. Действие настоящего КД распространяется на всех работников учреждения, гарантирует защиту их прав и интересов, обеспечение занятости всех работников и не может нарушать нормы трудового законодательства.

1.5. Представитель трудового коллектива обязуется разъяснять работникам положения КД, содействовать его реализации.

1.6. КД сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с директором.

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 КД сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

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

1.10. В течение срока действия КД стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ.

1.11. В течение срока действия КД 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 КД решаются сторонами.

1.14. Адресом для направления документов в электронном виде является адрес электронной почты МБУ ДО СШ «Фехтование» г. Калуги: mail.fextovanie@mail.ru

1.15. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через представителя трудового коллектива:

- учет мнения профсоюза при принятии локальных нормативных актов;
- консультации с работодателем;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ, и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем КД;

- участие в разработке и принятии КД;

- иные формы.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2. Стороны договорились, что:

2.1. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работника по сравнению с действующим трудовым законодательством.

2.2. Работодатель обязуется:

2.2.1. Заключать трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр под роспись передать работнику в день заключения.

2.2.2. При приеме на работу (до подписания трудового договора) ознакомить работников под роспись с настоящим коллективным договором, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью, а также ознакомить работников под роспись с принимаемыми впоследствии локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью.

2.2.3. В трудовой договор включать обязательные условия, указанные в статье 57 ТК РФ. При включении в трудовой договор дополнительных условий не допускать ухудшения положения работника по сравнению с условиями, установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором.

Высвобождающуюся в связи с увольнением тренеров-преподавателей, учебно-тренировочную нагрузку предлагать, прежде всего, тем тренерам-преподавателям, тренировочная нагрузка которых установлена в объеме менее нормы часов за ставку заработной платы.

2.2.4. Заключать трудовой договор для выполнения трудовой функции, которая носит постоянный характер, на неопределенный срок. Срочный трудовой договор заключать только в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.2.5. Оформлять изменения условий трудового договора путем заключения дополнительных соглашений к трудовому договору, являющихся неотъемлемой частью заключенного между работником и работодателем трудового договора.

2.2.6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в том числе перевод на другую работу, производить только по письменному соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 и статьей 74 ТК РФ.

2.2.7. Сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, о сокращении численности или штата работников и о возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части 1 статьи 81 ТК РФ, при массовых увольнениях работников - также соответственно не позднее, чем за три месяца.

2.2.8. Обеспечить преимущественное право на оставление на работе при сокращении штатов работников с более высокой производительностью труда и квалификацией. Кроме перечисленных в статье 179 ТК РФ при равной

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ФЕХТОВАНИЕ" ГОРОДА КАЛУГИ,
Кравченко Валентина Владимировна, Директор
10.01.25 07:50 (MSK)
Сертификат BF27D7BD2A404D7100DEB74492C3729C

производительности и квалификации преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

1. предпенсионного возраста (за 2 года до пенсии);
2. проработавшие в учреждении свыше 10 лет;
3. одинокие матери, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
4. одинокие отцы, воспитывающие ребенка в возрасте до 16 лет;
5. родители, имеющие ребенка - инвалида в возрасте до 18 лет;
6. награжденные государственными и (или) ведомственными наградами;
7. тренеры-преподаватели, приступившие к трудовой деятельности непосредственно после окончания образовательной организации высшего или профессионального образования и имеющие трудовой стаж менее одного года.

2.2.9. Расторжение трудового договора в соответствии с пунктами 2, 3 и 5 части 1 статьи 81 ТК РФ с работником - членом Профсоюза по инициативе работодателя может быть произведено только с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.10. С учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации определять формы профессионального обучения по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения.

2.2.11. При наличии возможностей осуществлять переподготовку работников и повышать квалификацию работников с периодичностью, в соответствии с действующим законодательством.

2.2.12. В случае направления работника для профессионального обучения или дополнительного профессионального образования сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплачивать ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки в соответствии с документами, подтверждающими фактически произведенные расходы.

2.2.13. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования в порядке, предусмотренном главой 26 ТК РФ, в том числе работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня, и направленным на обучение работодателем.

2.2.14. При наличии возможностей у работодателя содействовать работнику, желающему пройти профессиональное обучение по программам профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации или дополнительного профессионального образования по программам повышения квалификации и программам профессиональной переподготовки работников и приобрести другую профессию.

2.2.15. Рассматривать все вопросы, связанные с изменением структуры Учреждения, ее реорганизацией с участием выборного органа первичной профсоюзной организации.

2.2.16. При принятии решений об увольнении работника в случае признания его по результатам аттестации несоответствующим занимаемой должности, вследствие недостаточной квалификации, принимать меры по переводу работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ФЕХТОВАНИЕ" ГОРОДА КАЛУГИ,
Кравченко Валентина Владимировна, Директор
10.01.25 07:50 (MSK)
Сертификат BF27D7BD2A404D7100DEB74492C3729C

должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья (часть 3 статьи 81 ТК РФ).

2.2.17. Работодатель обязуется обеспечить защиту персональных данных работников, хранящихся в учреждении, нести ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работников (ст. 86-90 ТК РФ).

2.3. Выборный орган первичной профсоюзной организации обязуется осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, соглашениями, локальными нормативными актами, настоящим коллективным договором при заключении, изменении и расторжении трудовых договоров с работниками.

2.4. Изменение условий трудового договора осуществлять только в случаях, когда по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены.

3. ПРИЕМ И УВОЛЬНЕНИЕ РАБОТНИКОВ

3. Администрация учреждения обязуется:

3.1. Ознакомить работника при приеме на работу с должностной инструкцией, условиями и оплатой труда, настоящим КД под роспись.

3.2. В случае заключения срочного трудового договора считать возможным его досрочное расторжение при наличии у работника уважительной причины (болезни ребенка, необходимость ухода за хроническим больным членом семьи, беременность и т. п.).

3.3. Администрация обязуется обеспечить полную занятость и использование работающих в соответствии с их профессией и трудовым договором (за исключением случаев сокращения учебной нагрузки).

3.4. Работодатель обязан предоставить работнику (за исключением случаев, если на работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у работодателя:

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

в случае увольнения - в день прекращения трудового договора.

3.5. В день прекращения трудового договора работнику выдается трудовая книжка или предоставляются сведения о трудовой деятельности в случае, если трудовая книжка не ведется по причине отказа работника от ее ведения в бумажной форме в установленном законом порядке или в случае, если работник был впервые принят на работу после 31 декабря 2020 года и ранее не имел трудового стажа.

3.6. Также в день прекращения трудового договора работнику выдается расчет. Работнику выплачивается компенсация за неиспользованный отпуск или осуществляется удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска, взятого авансом, в установленном законом порядке. В этих случаях округление количества дней осуществляется до сотых долей.

3.2. О приеме на работу составляется соответствующий приказ.

3. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

4. Стороны пришли к соглашению о том, что:

4.1. В соответствии с требованиями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также соглашений, режим рабочего времени и времени отдыха работников Учреждения определяется настоящим Коллективным договором, Правилами внутреннего трудового распорядка

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ФЕХТОВАНИЕ" ГОРОДА КАЛУГИ, Кравченко Валентина Владимировна, Директор
10.01.25 07:50 (MSK)
Сертификат BF27D7BD2A404D7100DEB74492C3729C

(Приложение № 1 к КД), иными локальными нормативными актами, трудовыми договорами, расписанием занятий, графиками работы.

4.2. Для работников учреждения, за исключением педагогических работников, устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю.

Работа сторожей и вахтеров осуществляется по скользящему графику работы (Приложение № 5 к КД).

Для вахтеров и сторожей устанавливается суммированный учет рабочего времени. Учетный период – 1 год.

4.3. Для педагогических работников учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени – 36 часов в неделю.

4.3.1. Тренеры-преподаватели работают в соответствии с расписанием занятий. Составление расписания занятий осуществляется по представлению тренера-преподавателя с учетом установления наиболее благоприятного режима занятий, отдыха обучающихся, обучения их в общеобразовательных и других обучающих учреждениях, и рационального использования рабочего времени тренера-преподавателя.

Тренерам-преподавателям, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической и другой работы.

4.3.2. Тренерам-преподавателям устанавливается норма часов за ставку зарплаты, соответствующая 18 часам учебной работы в неделю.

4.3.3. Норма часов тренерско-преподавательской работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических или академических часах, в зависимости от осваиваемой программы.

4.3.4. В рабочее время тренеров-преподавателей (старших тренеров-преподавателей) включается: проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с обучающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом – методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами воспитательных, учебно-тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с обучающимися.

4.3.5. Конкретные должностные обязанности работников определяются трудовыми договорами (дополнительными соглашениями к трудовому договору) и должностными инструкциями.

4.4. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются по соглашению между работником и работодателем в письменной форме в случаях, предусмотренных законодательством (ст. 93 ТК РФ).

При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ.

Работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

4.5. Срок начала учебно-тренировочного года устанавливается в учреждении с 1 сентября. Учебно-тренировочная нагрузка на новый учебно-тренировочный год устанавливается приказом по учреждению.

4.6. При распределении учебно-тренировочной нагрузки преимущественное право предоставляется работникам, для которых Учреждение является основным местом работы.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ФЕХТОВАНИЕ" ГОРОДА КАЛУГИ, Кравченко Валентина Владимировна, Директор
10.01.25 07:50 (MSK)
Сертификат BF27D7BD2A404D7100DEB74492C3729C

Объём учебно-тренировочной нагрузки тренеров-преподавателей больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

Установленный в начале учебно-тренировочного года объем тренировочной нагрузки не может быть уменьшен в течение учебно-тренировочного года по инициативе администрации учреждения, за исключением случаев уменьшения количества спортсменов и занимающихся и часов по тренировочным планам и программам. Таким образом в зависимости от количества часов, предусмотренных учебно-тренировочным планом, количества обучающихся, нагрузка тренерского состава может быть разной в начале и конце учебного года.

Уменьшение или увеличение нагрузки тренера-преподавателя в течение учебного года по сравнению с нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе работодателя возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

- уменьшения количества часов по учебно-тренировочным планам и программам спортивной подготовки, сокращения количества групп, обучающихся;
- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебную нагрузку;
- не укомплектованности группы.

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

4.7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия в случае необходимости выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа учреждения.

4.8. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит.

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

4.10. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем по согласованию (с учетом мнения) работника, 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. О предоставлении работнику отпуска составляется приказ.

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

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью 3 календарных дня.

Перечень должностей с ненормированным рабочим днем, дающим право на ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск, и продолжительность такого отпуска установлен в Приложение № 4 к КД.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ФЕХТОВАНИЕ" ГОРОДА КАЛУГИ,
Кравченко Валентина Владимировна, Директор
10.01.25 07:50 (MSK)
Сертификат BF27D7BD2A404D7100DEB74492C3729C

4.11. Работодатель обязуется:

4.11.1. Предоставлять работникам отпуск без сохранения заработной платы в следующих случаях:

– работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году (Статья 128 ТК РФ);

– при рождении ребенка в семье – до пяти календарных дней (Статья 128 ТК РФ);

– в случае свадьбы работника (детей работника) – до пяти календарных дней (Статья 128 ТК РФ);

– на похороны близких родственников – до пяти календарных дней (Статья 128 ТК РФ);

– родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (Статья 128 ТК РФ);

– работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году (Статья 128 ТК РФ);

– в связи с переездом на новое место жительства – 1 день;

– для проводов детей на военную службу – 3 дня;

– матерям (отцам), имеющим детей-первоклассников – 1 рабочий день (1 сентября);

– для ликвидации аварии дома – до 3 дней**.**

4.12. Общими выходными днями при пятидневной рабочей неделе являются суббота и воскресенье. Выходной день при шестидневной рабочей неделе - воскресенье, но может быть заменен другим днем, по согласованию с работником, с учётом возможностей для проведения учебно-тренировочных занятий и выполнения годового учебно-тренировочного плана.

4.13. Время начала и окончания рабочего дня, перерыва для отдыха и питания; категории работников, работающих по графику, устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка. Тренеры-преподавателя работают по расписанию.

5. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Работодатель определяет необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для нужд учреждения.

5.2. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) представителя трудового коллектива определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

5.3. Работодатель обязуется:

5.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников (в разрезе специальности).

5.3.2. Периодически повышать квалификацию работников с учётом выделяемых бюджетных ассигнований.

5.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах. Осуществлять расходы на данные мероприятия.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ФЕХТОВАНИЕ" ГОРОДА КАЛУГИ,
Кравченко Валентина Владимировна, Директор
10.01.25 07:50 (MSK)
Сертификат BF27D7BD2A404D7100DEB74492C3729C

5.3.4. В случае направления работника для повышения квалификации сохранять за ним место работы (должность), среднюю заработную плату по основному месту работы и, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность, оплатить ему командировочные расходы (суточные, проезд к месту обучения и обратно, проживание) в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направляемых в служебные командировки (ст. 187 ТК РФ).

5.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном статьями 173—176 ТК РФ.

Предоставлять гарантии и компенсации, предусмотренные статьями 173—176 ТК РФ, также работникам, получающим профессиональное образование соответствующего уровня в рамках прохождения профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации, обучения вторым профессиям (например, если обучение осуществляется по профилю деятельности учреждения, по направлению учреждения или органов управления образованием, а также в других случаях; финансирование может осуществляться за счет внебюджетных источников, экономии и т.д.).

5.3.6. Организовывать проведение аттестации работников и по ее результатам устанавливать работникам соответствующие полученным квалификационным категориям оплату труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией и издания приказа.

5.3.7. Разрешить обучение председателя профсоюзного комитета по вопросам профсоюзной работы с отрывом от производства, с сохранением среднего заработка в течение 7 дней в календарном году.

6. ОПЛАТА И НОРМИРОВАНИЕ ТРУДА

6. Стороны исходят из того, что:

6.1. Заработная плата в учреждении выплачивается путем перечисления безналичных денежных средств в кредитную организацию (на пластиковую банковскую карту). Дата выплаты заработной платы за первую половину месяца: не позднее 16 числа каждого месяца; дата выплаты заработной платы за вторую половину месяца: не позднее 1 числа каждого следующего месяца. При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.

6.2. Оплата труда руководителей и работников муниципальных учреждений спортивной направленности состоит из должностного оклада (ставки заработной платы), выплат компенсационного и стимулирующего характера.

6.3. Должностной оклад (ставка заработной платы) работников учреждения формируется из базового оклада (базовой ставки заработной платы) и базовых коэффициентов в зависимости от должности (профессии, специальности) по профессионально-квалификационным группам (ПКГ) и повышающих коэффициентов в зависимости от различных факторов (образование, специализация, квалификация и пр.).

6.4. Система оплаты труда в учреждении установлена Постановлением Городской Управы города Калуги от 03.02.2012г. N 24-п "Об установлении отраслевой системы оплаты труда руководителей и работников муниципальных учреждений спортивной направленности и руководителей и работников муниципальных учреждений в сфере молодежной политики муниципального образования "Город Калуга"(с внесенными изменениями и дополнениями).

Выплаты компенсационного и стимулирующего характера осуществляются на основании Положения о порядке установления компенсационных выплат, доплат и надбавок стимулирующего характера, премии, выплаты материальной помощи, поощрительные и другие выплаты работникам МБУ ДО СШ «Фехтование» г. Калуги (Приложение №2 к КД). Работа комиссии осуществляется на основании Положения о комиссии по стимулированию работников (Приложение № 3 к КД).

6.5. Экономия средств фонда оплаты труда направляется на премирование, оказание материальной помощи работникам Учреждения.

6.6. В период отмены учебно-тренировочных занятий по санитарно-эпидемиологическим, климатическим и другим основаниям, являющимся рабочим временем работников Учреждения, за ними сохраняется заработная плата в установленном порядке.

6.7. Работодатель обязуется:

6.7.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный, в результате незаконного лишения их возможности трудится в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере среднего заработка, полученной заработной платы и др. (ст.234 ТК РФ).

6.7.2. Сохранять за работниками, участвовавшими в забастовке из-за невыполнения настоящего договора, отраслевого, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату в полном размере.

6.7.3. Производить индексацию заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Размер и порядок индексации заработной платы утверждается решением Городской Думы города Калуги.

6.7.4. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы работникам несет директор учреждения.

6.8. Изменение условий оплаты труда, предусмотренных трудовым договором, осуществляется при наличии следующих оснований:

- при присвоении квалификационной категории – со дня вынесения решения аттестационной комиссией и издания приказа;

- при получении образования – со дня издания приказа.

Лица, не имеющие специальной подготовки или стажа работы, установленных в разделе «Требования к квалификации» соответствующих ЕКСД работников, но обладающие достаточным практическим опытом и выполняющие качественно и в полном объеме возложенные на них должностные обязанности, по рекомендации аттестационной комиссии назначаются на соответствующие должности так же, как и лица, имеющие специальную подготовку и стаж работы.

6.9. Работникам, награжденными государственными наградами Российской Федерации, государственными наградами СССР, ведомственными наградами (в т.ч. медалями, почетными званиями, отраслевыми нагрудными знаками и другими наградами) выплачивается ежемесячная надбавка в соответствии с действующей отраслевой системой оплаты труда.

7. ГАРАНТИИ ПРОФСОЮЗНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ, ОБЯЗАТЕЛЬСТВА ПРОФСОЮЗА

7. Стороны договорились о том, что:

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

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ФЕХТОВАНИЕ" ГОРОДА КАЛУГИ, Кравченко Валентина Владимировна, Директор
10.01.25 07:50 (MSK)
Сертификат BF27D7BD2A404D7100DEB74492C3729C

7.2. Профсоюз осуществляет в установленном порядке контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

7.3. При принятии локальных нормативных актов, затрагивающих права работников Учреждения, учитывать мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке и на условиях, предусмотренных трудовым законодательством и настоящим коллективным договором.

7.4. Соблюдать права профсоюза, установленные законодательством и настоящим коллективным договором (глава 58 ТК РФ).

7.5. Не препятствовать представителям профсоюза в посещении рабочих мест, на которых работают члены профсоюза, для реализации уставных задач и представленных законодательством прав (статья 370 ТК РФ, статья 11 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»).

7.6. Безвозмездно предоставлять выборному органу первичной профсоюзной организации помещения, как для постоянной работы выборного органа первичной профсоюзной организации, так и для проведения заседаний, собраний, хранения документов, а также предоставить возможность размещения информации в доступном для всех работников месте.

7.7. Привлекать представителей выборного органа первичной профсоюзной организации для осуществления контроля за правильностью расходования фонда оплаты труда, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда.

7.8. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, по пункту 3 или 5 статьи 81 ТК РФ производить с учетом мотивированного мнения (с предварительного согласия) профсоюзной организации (ст.373 ТК РФ).

7.9. Работодатель обеспечивает ежемесячное перечисление на счет профсоюзной организации членских взносов из заработной платы работников, являющихся членами профсоюза, при наличии их письменных заявлений.

7.10. Работодатель с учетом мнения (по согласованию) профсоюза рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- выход на работу в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст.123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- применение систем нормирования труда (ст. 159 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения 1 года со дня его применения (ст. 193, 194, ТК РФ);
- определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей (ст. 196 ТК РФ).

7.11. Профсоюз обязуется:

7.11.1. Представлять и защищать права и интересы членов профсоюза по социально-трудовым вопросам в соответствии с Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» и ТК РФ;

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ФЕХТОВАНИЕ" ГОРОДА КАЛУГИ,
Кравченко Валентина Владимировна, Директор
10.01.25 07:50 (MSK)
Сертификат BF27D7BD2A404D7100DEB74492C3729C

7.11.2. Осуществлять контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

7.11.3. Совместно с работодателем и работниками разрабатывать меры по защите персональных данных работников (ст. 86 ТК РФ);

7.11.4. Вести учет работников, нуждающихся в санаторно-курортном лечении, своевременно направлять заявки в управление социальной защиты города. Калуги;

7.11.5. Осуществлять культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в учреждении.

7.11.6. Ходатайствовать о присвоении почетных званий, представлении к наградам работников Учреждения.

7.12. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профсоюза на время участия в качестве делегатов созываемых Профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов Профсоюза, проводимых им семинарах, совещаниях и других мероприятиях.

7.13. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающимся профсоюзной деятельностью в порядке, предусмотренном законодательством и настоящим коллективным договором.

7.14. Работодатель предоставляет профсоюзной организации необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития учреждения.

7.15. Члены профсоюзной организации включаются в состав комиссий учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценке рабочих мест по условиям труда, охране труда., социальному страхованию и др.

8. ОХРАНА ТРУДА И ЗДОРОВЬЯ

Охрана труда - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Управление охраной труда осуществляют:

-в целом, в учреждении — директор, который несет ответственность за обеспечение охраны труда;

-организационную и методическую работу по управлению охраной труда, разработку и выполнение мероприятий по предупреждению травматизма и профессиональных заболеваний, участие в разработке проектов нормативно-правовых актов по охране труда, координацию деятельности подразделений по специфическим вопросам в учреждении осуществляет заместитель директора по АХЧ.

Заместитель директора по АХЧ организует работу по охране труда во взаимодействии с первичной профсоюзной организацией, с органами государственного контроля и надзора за соблюдением требований по охране труда.

8. Работодатель обязан:

8.1. Обеспечить право работников учреждения на здоровые и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (ст. 219 ТК РФ).

8.2. Обеспечить проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ФЕХТОВАНИЕ" ГОРОДА КАЛУГИ, Кравченко Валентина Владимировна, Директор
10.01.25 07:50 (MSK)
Сертификат BF27D7BD2A404D7100DEB74492C3729C

8.3. Обеспечить комплектацию аптечек первой медицинской помощи в учреждении.

8.4. Обеспечить безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также применяемых в производстве инструментов и материалов (ст.212 ТК РФ).

8.5. Проводить специальную оценку условий труда в соответствии с Федеральным законом «О специальной оценке условий труда».

8.6. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками учреждения своевременное обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим.

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

8.8. Обеспечивать работников специальной одеждой, обувью и другими средствами индивидуальной защиты, в соответствии с действующими нормативно-правовыми актами.

8.9. Обеспечивать обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством.

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

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

8.12. Разработать и утвердить инструкции по охране труда на каждое рабочее место с учетом мнения (по согласованию) профсоюзной организации (ст.212 ТК РФ).

8.13. Обеспечивать соблюдение работниками требований, правил и инструкций по охране труда.

8.14. Создать в учреждении комиссию по охране труда, в состав которой на паритетной основе должны входить члены профсоюза.

8.15. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль состояния условий и охраны труда, выполнение соглашения по охране труда.

8.16. Профсоюз обязуется:

- осуществлять защиту прав и интересов своих членов, представительствовать перед работодателем;
- участвовать в разработке нормативных правовых и других актов, регламентирующих вопросы охраны труда;
- организовывать физкультурно-оздоровительные и культурно-массовые мероприятия для членов профсоюза и других работников учреждения;
- проводить работу по оздоровлению детей работников учреждения.

9. ОБЯЗАТЕЛЬСТВА РАБОТНИКОВ ТРУДОВОГО КОЛЛЕКТИВА В ОБЛАСТИ ОХРАНЫ ТРУДА

9. Работник обязан:

9.1. Соблюдать требования охраны труда, установленные законами и иными нормативными правовыми актами, а также правилами и инструкциями по охране труда.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ФЕХТОВАНИЕ" ГОРОДА КАЛУГИ, Кравченко Валентина Владимировна, Директор
10.01.25 07:50 (MSK)
Сертификат BF27D7BD2A404D7100DEB74492C3729C

9.2. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.

9.3. Проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда, оказанию первой помощи при несчастных случаях в школе, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда.

9.4. Немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей, о каждом несчастном случае, происшедшем в школе, или об ухудшении состояния здоровья, в том числе о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления).

9.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования).

10. КОНТРОЛЬ ВЫПОЛНЕНИЯ КОЛЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРА.

10. Стороны договорились о том, что:

10.1. Работодатель направляет коллективный договор в течение 7 дней со дня его подписания на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду (ч. 1 ст. 50 ТК РФ). Коллективный договор, вступают в действие с момента, определенного сторонами, факт регистрации не влияет на их юридическую силу.

10.2. Осуществляют контроль реализации плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются в результатах контроля на общем собрании работников.

10.3. Рассматривают в течение 10 дней все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

10.4. Соблюдают установленный законодательством порядок разрешения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновение конфликтов.

10.5. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательством Российской Федерации.

10.6. Настоящий коллективных договор вступает в силу **с 01.01.2025** и действует **по 31.12.2027.** При необходимости, действие настоящего коллективного договора продлевается на период до принятия Коллективного договора на новый срок.

10.7. Переговоры по заключению нового коллективного договора будут начаты за два месяца до окончания срока действия данного договора.

10.8. Все изменения и дополнения коллективного договора производятся в порядке, установленном законодательством и должны оформляться в виде приложений к коллективному договору и регистрироваться в установленном порядке.

Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШ «Фехтование» г. Калуги – **Приложение № 1.**
2. Положение о порядке установления компенсационных выплат, доплат и надбавок стимулирующего характера, премий, оказания материальной помощи и других выплат работникам МБУ ДО СШ «Фехтование» г. Калуги – **Приложение № 2.**
3. Положение о комиссии по стимулированию работников – **Приложение № 3.**
4. Перечень должностей с ненормированным днем – **Приложение № 4.**
5. График работы сторожей, вахтеров – **Приложение № 5.**
6. План аттестации, переподготовки, обучения и курсов повышения квалификации работников – **Приложение № 6**.

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ БЮДЖЕТНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ "СПОРТИВНАЯ ШКОЛА "ФЕХТОВАНИЕ" ГОРОДА КАЛУГИ,
Кравченко Валентина Владимировна, Директор
10.01.25 07:50 (MSK)
Сертификат BF27D7BD2A404D7100DEB74492C3729C