Одобрен на общем собрании работников
муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
спортивной школы «Аверс»

«15» 12 2023 года

Коллективный договор
муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы «Аверс»

г. Сургут
2023 год

1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе «Аверс» (далее - Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей.

Приложения к Коллективному договору имеют равную с ним юридическую силу.

1.2. Сторонами Коллективного договора являются:

Работодатель в лице директора Учреждения – Подзолкова Евгения Геннадьевича (далее – Работодатель).

Работники Учреждения (далее – работники) в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя выборного органа первичной профсоюзной организации Учреждения (далее – профком) – Радченко Лины Юрьевны (далее - председатель профкома).

1.3. Предметом Коллективного договора являются взаимные обязательства Сторон по вопросам условий труда, в том числе оплаты труда, занятости, переобучения, условий высвобождения работников, продолжительности рабочего времени и времени отдыха, улучшения условий и охраны труда, социальных гарантий и другим вопросам, определенным сторонами.

1.4. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации от 21.12.2001 (далее по тексту - ТК РФ); Федеральным законом Российской Федерации от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»; Решением Думы города Сургута от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута, Территориальным соглашением между Администрацией города Сургута, действующей от имени муниципального образования городской округ Сургут ХМАО-Югры и Профсоюзной организацией работников культуры г. Сургута по обеспечению социальных гарантий работникам муниципальных учреждений, курируемых комитетом культуры, управлением физической культуры и спорта, отделом молодежной политики на 2021-2023 годы (далее – Соглашение); уставом Учреждения и другими нормативными правовыми актами.

Действие Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения.

Условия Коллективного договора распространяются как на работающих сотрудников - в момент его заключения, так и вновь поступивших на работу - в период его действия.

1.6. Срок действия Коллективного договора.

1.6.1. Коллективный договор вступает в силу с момента подписания, распространяется на правоотношения сторон с 01.09.2023 и действует 3 года.

1.6.2. Стороны имеют право продлевать действие Коллективного договора на срок не более трех лет.

1.7. Условия действия Коллективного договора.

1.7.1. Коллективный договор сохраняет свое действие:

- в случае изменения типа учреждения;

- в случае изменения наименования учреждения;

- в случае реорганизации Учреждения в форме преобразования;

- в случае расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, подписавшим настоящий Коллективный договор.

1.7.2. При реорганизации Учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

1.7.3. При смене формы собственности Учреждения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности.

1.7.4. При ликвидации Учреждения - Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.9. В течение срока действия Коллективного договора стороны вправе вносить в него изменения, дополнения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ (с письменным уведомлением) и оформлением дополнительного Соглашения.

Пересмотр обязательств Коллективного договора не может приводить к ограничению прав или снижению уровня гарантий работников по сравнению с установленными трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

1.10. Все локальные нормативные акты, издаваемые Учреждением в сфере социально-трудовых отношений, считаются недействительными в части, противоречащей настоящему Коллективному договору.

1.11. Основными формами участия в управлении Учреждением непосредственно работниками и через профком являются:

- учет мнения профкома при принятии локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников (в том числе по вопросам, предусмотренным частью 2 статьи 53 ТК РФ);

- содействие эффективной работе Учреждения, присущими профкома методами и средствами;

- обсуждение с Работодателем вопросов о работе Учреждения, внесение предложений по ее совершенствованию;

- иные формы, определенные ТК РФ и иными федеральными законами, уставом Учреждения, Коллективным договором и другими локальными актами Учреждения.

2. Оплата труда

2.1. Заработная плата работникам Учреждения устанавливается трудовыми договорами в соответствии с системой оплаты труда, установленной локальным

нормативным актом Учреждения, регулирующим оплату труда работников, утвержденным приказом Работодателя с учетом мнения профкома.

2.2. Выплата заработной платы производится в денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях), путем ее перечисления за счет средств работодателя на расчетные (банковские) счета работников не реже, чем каждые полмесяца в следующие сроки:

- 25 числа текущего месяца (заработная плата за первую половину месяца);
- 10 числа месяца, следующего за расчетным (окончательный расчет).

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплату заработной платы производить накануне этого дня.

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.

Выплата заработной платы за вторую половину месяца (окончательный расчет при увольнении) производится с выдачей работнику расчетного листка, с указанием в нем составных частей причитающейся ему заработной платы; размеров 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; размеров и оснований произведенных удержаний; а также общей денежной суммы, подлежащей выплате.

Форма расчетного листка утверждается работодателем с учетом мнения профкома Учреждения.

Расчетный листок выдается работнику на бумажном носителе не позднее дня выплаты заработной платы. В случае отсутствия работника на работе в день выдачи расчетного листка он выдается работнику в первый после выхода на работу день.

По заявлению работника расчетные листки направляются в электронном виде на указанный им адрес электронной почты (в таком случае расчетные листки на бумажном носителе не выдаются).

Работник вправе, подав соответствующее заявление, изменить адрес электронной почты для направления расчетных листков или способ их получения. При выдаче очередного расчетного листка заявление работника учитывается, если оно было подано не позднее чем за 10 дней до дня выдачи заработной платы за вторую половину месяца (даты увольнения).

2.3. Работодатель несет ответственность за своевременность и правильность определения размеров и сроков выплаты заработной платы работникам Учреждения.

2.4. Работодатель обязан производить оплату труда с применением районного коэффициента и процентной надбавки к заработной плате за стаж работы в местности, приравненной к районам Крайнего Севера в порядке, установленном нормативными правовыми актами Российской Федерации, Ханты-Мансийского автономного округа - Югры и муниципальными правовыми актами, надбавки за трудовой стаж работы. Основным документом для определения стажа

работы, дающего право на получение надбавки, является трудовая книжка.

3. Рабочее время и время отдыха

3.1. Особенности регулирования режима рабочего времени, в течение которого работник должен исполнять трудовые обязанности, предусматривающий продолжительность рабочей недели, работу с ненормированным рабочим днем для отдельных категорий работников, продолжительность ежедневной работы (смены), в том числе неполного рабочего дня (смены), время начала и окончания работы, время перерывов в работе, число смен в сутки, чередование рабочих и нерабочих дней, а также времени отдыха, в течении которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей, и которое он может использовать по своему усмотрению-устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (приложение 1 к Коллективному договору).

3.2. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются Работодателем с учетом мнения профкома в порядке, установленном статьей 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

4. Охрана труда

4. Охрана труда

4.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Работодатель обязан создать безопасные условия труда исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из оценки факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению вреда здоровью работников.

4.2. Работодатель обязуется:

4.2.1. Предоставлять работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда по результатам специальной оценки условий труда следующие гарантии и компенсации:

- дополнительный отпуск в соответствии со ст. 117 ТК РФ;
- выплаты компенсационного характера за работу с вредными и (или) опасными условиями труда согласно локальному нормативному акту Учреждения, принятому с учетом мотивированного мнения профкома Учреждения, в соответствии со ст. 147 ТК РФ;
- иные гарантии и компенсации в соответствии с законодательством Российской Федерации.

4.2.2. Организовывать регулярную проверку на соответствие зданий, сооружений, оборудования, технологических процессов и материалов государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 213.1 ТК РФ).

Не позднее 31 августа каждого календарного года проводить проверку помещений, оборудования с оформлением соответствующих актов. Не допускать эксплуатацию помещений и оборудования, не отвечающих требованиям безопасности труда.

4.2.3. Регулярно рассматривать на совместных заседаниях с профкомом вопросы состояния охраны труда в Учреждении.

4.2.4. В целях поддержания здорового образа жизни работников, профилактики распространения ВИЧ/СПИДа, а также расширения доступа к лечению работников, живущих с ВИЧ/СПИДом или пострадавших от этого заболевания, работодатель проводит следующие профилактические мероприятия:

- назначение лиц, ответственных за работу по первичной профилактике ВИЧ/СПИДа;
- включение вопросов по профилактике ВИЧ-инфекции в программы вводного и повторного инструктажей по охране труда;
- организация и проведение мероприятий с привлечением специалистов КУ ХМАО-Югры «Центр профилактики и борьбы со СПИД», направленных на информирование и обучение работников по вопросам выявления, лечения и профилактики ВИЧ/СПИДа (распространение брошюр профилактической направленности);
- информирование работников о службах помощи для ВИЧ-инфицированных;
- недопущение дискриминации ВИЧ-инфицированных сотрудников. Признание права работника на конфиденциальность его ВИЧ-статуса.

4.3. Работодатель обязан обеспечить:

4.3.1. Безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, осуществлении технологических процессов, а также эксплуатации применяемых в производстве инструментов, сырья и материалов;

4.3.2. Создание и функционирование системы управления охраной труда;

4.3.3. Соответствие каждого рабочего места государственным нормативным требованиям охраны труда;

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

4.3.5. Реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;

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

4.3.7. Режим труда и отдыха работников в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

4.3.8. Оснащение средствами коллективной защиты.

4.3.9. Обучение по охране труда, в том числе обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, обучение по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучение по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверку знания требований охраны труда;

4.3.10. Организацию контроля за состоянием условий труда на рабочих местах, соблюдением работниками требований охраны труда, а также за правильностью применения ими средств индивидуальной и коллективной защиты;

4.3.11. Проведение специальной оценки условий труда в соответствии с

Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда»;

4.3.12. В случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, организацию проведения за счет собственных средств обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (приложение 3 к настоящему Договору), других обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований работников, внеочередных медицинских осмотров работников в соответствии с медицинскими рекомендациями, химико-токсикологических исследований наличия в организме человека наркотических средств, психотропных веществ и их метаболитов с сохранением за работниками места работы (должности) и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, химико-токсикологических исследований (ст. 214 ТК РФ);

4.3.13. Приобретение за счет собственных средств и выдачу средств индивидуальной защиты и смывающих средств, прошедших подтверждение соответствия в установленном законодательством Российской Федерации о техническом регулировании порядке, в соответствии с требованиями охраны труда и установленными нормами работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением (приложения 4 и 5 к настоящему договору);

4.3.14. Недопущение работников к исполнению ими трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения по охране труда, в том числе обучения безопасным методам и приемам выполнения работ, обучения по оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, обучения по использованию (применению) средств индивидуальной защиты, инструктажа по охране труда, стажировки на рабочем месте (для определенных категорий работников) и проверки знания требований охраны труда, обязательных медицинских осмотров, обязательных психиатрических освидетельствований, а также в случае медицинских противопоказаний, без проведения профилактических прививок в соответствии с национальным календарем профилактических прививок, утвержденным приказом Минздрава России от 06.12.2021 № 1122н «Об утверждении национального календаря профилактических прививок, календаря профилактических прививок по эпидемическим показаниям и порядка проведения профилактических прививок» (далее – Приказ Минздрава России № 1122н);

4.3.15. Предоставление федеральному органу исполнительной власти, осуществляющему функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, федеральному органу исполнительной власти, уполномоченному на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, другим федеральным органам исполнительной власти,

осуществляющим государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органам исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органам местного самоуправления, органам профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, информации и документов в соответствии с законодательством в рамках исполнения ими своих полномочий, с учетом требований законодательства Российской Федерации о государственной тайне;

4.3.16. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, а также по оказанию первой помощи пострадавшим;

4.3.17. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, учет и рассмотрение причин и обстоятельств событий, приведших к возникновению микроповреждений (микротравм), в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

4.3.18. Санитарно-бытовое обслуживание и медицинское обеспечение работников в соответствии с требованиями охраны труда, а также доставку работников, заболевших на рабочем месте, в медицинскую организацию в случае необходимости оказания им неотложной медицинской помощи;

4.3.19. Беспрепятственный допуск в установленном порядке должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации в области охраны труда, органов Фонда социального страхования Российской Федерации, а также представителей органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в целях проведения проверок условий и охраны труда, расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний работников, проведения государственной экспертизы условий труда;

4.3.20. Выполнение предписаний должностных лиц федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на осуществление федерального государственного контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор) в установленной сфере деятельности, и рассмотрение представлений органов профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, в установленные сроки, принятие мер по результатам их рассмотрения;

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

4.3.22. 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, имеющихся 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;

4.3.23. Разработку и утверждение локальных нормативных актов по охране труда с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного уполномоченного работниками представительного органа (при наличии такого представительного органа) в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов;

4.3.24. 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 своей деятельности, а также доступ работников к актуальным редакциям таких нормативных правовых актов;

4.3.25. Соблюдение установленных для отдельных категорий работников ограничений на привлечение их к выполнению работ с вредными и (или) опасными условиями труда;

4.3.26. Приостановление при возникновении угрозы жизни и здоровью работников производства работ, а также эксплуатации оборудования, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности, оказания услуг до устранения такой угрозы;

4.3.27. 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.

4.4. Профком Учреждения обязуется:

4.4.1. Оказывать работодателю практическую помощь в осуществлении административно-общественного контроля обеспечения здоровых и безопасных условий труда; анализа производственных травм, заболеваемости и разработке мероприятий по их предупреждению.

4.4.2. Принимать участие в подготовке к проведению общих собраний работников Учреждения для рассмотрения вопросов по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

5. Гарантии и компенсации

5.1. Работодатель по мере необходимости в соответствии со ст. 196 ТК РФ организует для собственных нужд подготовку и дополнительное профессиональное образование работников, а также направление работников на прохождение независимой оценки квалификации на соответствие положениям профессионального стандарта или квалификационным требованиям,

установленным федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации (далее независимая оценка квалификации) в пределах средств утвержденных в плане финансово-хозяйственной деятельности учреждения на указанные цели в текущем году.

Работодатель гарантирует работникам подготовку и дополнительное профессиональное образование:

- для педагогических работников, непосредственно участвующих в осуществлении спортивной подготовки – не реже чем один раз в четыре года;
- для руководителей, заместителей руководителей, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, не относящихся к основному персоналу – не реже чем один раз в пять лет.

Формы подготовки и дополнительного образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются Работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов.

При направлении Работодателем работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы за ним сохраняются место работы (должность) и средняя заработная плата по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации с отрывом от работы в другую местность, производится оплата командировочных расходов в порядке и размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки.

При направлении Работодателем работника на прохождение независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств Работодателя.

5.2. Гарантии при аттестации педагогических работников.

Аттестация педагогических работников проводится:

- в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым им должностям на основе оценки их профессиональной деятельности;
- по желанию педагогических работников в целях установления квалификационной категории.

5.2.1. Аттестация педагогических работников в целях подтверждения соответствия педагогических работников занимаемым им должностям проводится один раз в 5 (пять) лет аттестационной комиссией, формируемой Учреждением самостоятельно, в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным приказом Министерства просвещения РФ от 24.03.2023 № 196 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (далее – Приказ № 196).

В случае принятия решения о расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации работодатель должен руководствоваться п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК РФ и постановлением Пленума Верховного суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

5.2.2. Аттестация педагогических работников в целях установления квалификационной категории проводится по их желанию в соответствии с Порядком проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, утвержденным Приказом № 196.

По итогам аттестации на основании приказа Департамента образования и науки Ханты-Мансийского автономного округа – Югры, работодатель издает приказ об оплате труда педагога согласно установленной категории и производит соответствующую запись в трудовой книжке (за исключением случаев, если в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом трудовая книжка на работника не ведется).

5.3. Производить оплату труда тренерам с учетом имеющейся квалификационной категории за выполнение работы по должности инструктора по спорту.

5.4. Работодатель гарантирует согласно ТК РФ, что при направлении работника в служебную командировку сохранение за ним места работы (должности) и среднего заработка, а также возмещение расходов, связанных со служебной командировкой в размерах, установленных постановлением Администрации города от 13.10.2015 № 7174 «Об утверждении положения о порядке и размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками, работникам муниципальных учреждений».

5.5. Работодатель предоставляет гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры, и работникам, поступающим на обучение по указанным образовательным программам; совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук; совмещающим работу с получением среднего профессионального образования, и работникам, поступающим на обучение по образовательным программам среднего профессионального образования, получающим основное общее образование или среднее общее образование по очно-заочной форме обучения при получении образования соответствующего уровня впервые, в порядке, предусмотренном статьями 173-177 ТК РФ.

Указанные гарантии и компенсации также могут предоставляться работникам, уже имеющим профессиональное образование соответствующего уровня и направленным Работодателем для получения образования в соответствии с трудовым договором или ученическим договором, заключенным между работником и Работодателем в письменной форме.

При этом в трудовой договор с работником, совмещающим работу с получением образования, которому предоставлены гарантии и компенсации, указывается условие о продолжительности осуществления трудовой деятельности работника в Учреждении после получения диплома о высшем образовании не менее трех лет.

В случае, если работник по окончании обучения без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию Работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные Работодателем расходы в связи с обучением.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением по программам бакалавриата, программам специалитета или программам магистратуры, не имеющим государственной аккредитации, устанавливаются трудовым договором.

5.6. Работодатель и профком Учреждения совместно ведут учет работников, нуждающихся в улучшении жилищных условий, и ежегодно направляют для регистрации списки очередности работников Учреждения, состоящих в очереди на получение жилья и улучшение жилищных условий, на предоставление субсидий на строительство или приобретение жилья за счет средств бюджета города в Управление учета и распределения жилья текущего года.

5.7. Работодатель обязуется производить работникам Учреждения выплаты социального характера установленные решением Думы города от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута» в порядке, установленном постановлением Администрации города от 02.06.2015 № 3710 «О порядке осуществления выплат, предусмотренных решением Думы города от 24.12.2014 № 639-V ДГ «О выплатах социального характера работникам муниципальных учреждений города Сургута».

5.8. Работодатель гарантирует работникам и членам их семьи один раз в два года за счет средств работодателя оплату стоимости проезда и провоза багажа в пределах территории Российской Федерации на условиях и в порядке, предусмотренном решением Думы города Сургута от 28.06.2007 № 233-IVДГ «О Положении о гарантиях и компенсациях для лиц, проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и работающих в органах местного самоуправления, муниципальных учреждениях города Сургута».

5.9. Указанные выплаты являются целевыми и не суммируются в случае, если работник своевременно не воспользовался своим правом на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, и предоставляются работнику учреждения только по основному месту работы.

5.10. Работникам, являющимся донорами крови и ее компонентов, предоставляются следующие гарантии и компенсации, предусмотренные ст. 186 ТК РФ и иными федеральными законами:

- освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов, а также в день связанного с этим медицинского осмотра;

- предоставление другого дня отдыха в случае, если по соглашению с Работодателем работник в день сдачи крови и ее компонентов вышел на работу;

- предоставление другого дня отдыха в случае сдачи крови и ее компонентов в период ежегодного оплачиваемого отпуска, в выходной или нерабочий праздничный день;

- предоставление дополнительного дня отдыха после каждого дня сдачи крови и ее компонентов, или присоединение этих дней к ежегодному оплачиваемому отпуску, или использование их в другое время;

- сохранение среднего заработка за дни сдачи крови и предоставленные в связи с этим дни отдыха;

- предоставление работникам, награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России», ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для них время года.

Основанием для предоставления всего объема гарантий и компенсаций, предусмотренных ст. 186 ТК РФ, является справка установленной формы.

5.11. Работодатель обязуется предоставлять работникам другие гарантии и компенсации, предусмотренные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами Ханты-Мансийского автономного округа - Югры, муниципальными правовыми актами, Соглашения и локальными актами Учреждения (выходные пособия при увольнении, суммы среднего заработка на период трудоустройства, отпуска, учебного отпуска, командировки, командировочные расходы и др.).

5.12. Работодатель обязуется предоставлять по письменному заявлению работника, согласованному работодателем, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, следующие гарантии:

5.12.1. Освободить работника, достигшего возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в подпункте 5.12.2 коллективного договора, на один рабочий день один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка;

5.12.2. Освободить работника, не достигшего возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работника, являющегося получателем пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка;

5.12.3. Освободить работника, достигшего возраста 18 лет, от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ним места работы (должности) и среднего заработка.

Работник обязан предоставить работодателю справку медицинской организации, подтверждающую прохождение им диспансеризации в день (дни) освобождения от работы в течение 3 рабочих дней со дня выхода на работу.

6. Гарантии при возможном высвобождении, обеспечение занятости

6.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников Работодатель обязуется:

6.1.1. Уведомить профком Учреждения об этом в письменной форме не позднее, чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения. В случаях,

которые могут повлечь массовое высвобождение – не позднее, чем за три месяца согласно ст. 82 ТК РФ.

Уведомление должно содержать список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предлагаемые варианты трудоустройства.

6.1.2. Уведомить работника о предстоящем увольнении в письменной форме персонально и под роспись - не позднее, чем за два месяца до увольнения, с указанием причин, вызвавших необходимость таких изменений.

С письменного согласия работника, трудовой договор с ним может быть расторгнут до истечения срока предупреждения об увольнении. В этом случае Работодатель обязан выплатить работнику дополнительную компенсацию в размере среднего заработка, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении.

6.1.3. Работникам, получившим уведомление об увольнении по сокращению численности или штата работников Учреждения, предоставляется свободное от работы время (не более 1 рабочего дня в неделю) с сохранением заработной платы для поиска новой работы.

6.1.4. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников Учреждения, Работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч. 3 ст. 81 ТК РФ.

Работодатель обязуется при наличии вакантных рабочих мест трудоустраивать в первоочередном порядке инвалидов.

6.1.5. При сокращении численности или штата работников, преимущественное право на оставление на работе предоставляется работникам с более высокой производительностью труда и квалификацией.

При равной производительности труда и квалификации предпочтение в оставлении на работе отдается:

- семейным – при наличии двух или более иждивенцев (нетрудоспособных членов семьи, находящихся на полном содержании работника или получающих от него помощь, которая является для них постоянным и основным источником средств к существованию);
- лицам, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком;
- одиноким родителям, имеющим детей в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет);
- инвалидам боевых действий по защите Отечества;
- работникам, повышающим свою квалификацию по направлению Работодателя без отрыва от работы;
- гражданам, в случаях, установленных Федеральным законом от 27.05.1998 № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих»;
- работникам, получившим в период работы в Учреждении трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- гражданам, указанным в пунктах 1 и 2 части первой статьи 13 Закона РФ от 15.05.1991 № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС»;
- гражданам, указанным в части первой статьи 2 Федерального закона от

10.01.2002 № 2-ФЗ «О социальных гарантиях гражданам, подвергшимся радиационному воздействию вследствие ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне»;

- родителю, имеющему 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 п. 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

6.1.6. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией Учреждения, сокращением численности или штата работников, увольняемому работнику предоставляются государственные гарантии в соответствии со статьей 318 ТК РФ.

6.1.7. Увольнение членов первичной профсоюзной организации Учреждения в связи с сокращением численности или штата производится с учетом мотивированного мнения профкома. Увольнение в связи с сокращением численности или штата председателя (заместителя председателя) профкома, не освобожденного от основной работы, а также в течение двух лет после окончания срока его полномочий, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

7. Гарантии профсоюзной деятельности

7.1. Работодатель обязуется:

7.1.1. Соблюдать права и гарантии профкома Учреждения, способствовать его деятельности.

7.1.2. Создавать условия, необходимые для осуществления профсоюзной работы в интересах работников Учреждения, предоставлять бесплатно помещение, оборудование, мебель, оргтехнику, средства связи в соответствии со ст. 377 ТК РФ.

7.1.3. Представлять Профсоюзной организации работников культуры г. Сургута по ее запросу информацию, сведения и разъяснения по вопросам условий и оплаты труда, выплатам социального характера работников Учреждения.

7.1.4. Обеспечивать по письменному заявлению работников ежемесячно бесплатное перечисление членских профсоюзных взносов в размере 1% из заработной платы через бухгалтерию на счет профкома Учреждения в течение трех дней после выдачи заработной платы за соответствующий месяц в соответствии со статьей 377 ТК РФ.

7.1.5. Освобождать от основной работы с сохранением заработной платы членов профкома Учреждения и его комиссий на время:

- участия их в работе выборных коллегиальных органов профкома;
- краткосрочной профсоюзной учебы.

7.1.6. Соблюдать в отношении членов первичной профсоюзной организации Учреждения порядок предварительного учета мотивированного мнения профкома

Учреждения в случае увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами. 2, 3 или 5 части 1 статьи 81 ТК РФ (статья 373 ТК РФ).

Увольнение по инициативе работодателя в соответствии с пунктами 2 или 3 части 1 статьи 81 ТК РФ председателя (заместителя председателя) профкома Учреждения, не освобожденного от основной работы, допускается помимо общего порядка увольнения только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа; а по основанию, предусмотренному пунктом 5 части 1 статьи 81 ТК РФ – только с учетом мотивированного мнения вышестоящего выборного профсоюзного органа (статьи 374, 376 ТК РФ).

7.1.7. Предоставлять профкому Учреждения необходимую информацию по любым вопросам труда, выплатам социального характера работников Учреждения и социально-экономического развития Учреждения.

7.1.8. Выделять Профсоюзной организации работников культуры г. Сургута денежные средства на культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу в размере 0,15% от фонда заработной платы.

7.2. Профком Учреждения обязуется:

7.2.1. Принимать участие в переговорах и консультациях с работодателем по всему кругу вопросов социально-трудовых отношений; вносить предложения по совершенствованию управления и работы Учреждения, вносить предложения в проекты локальных нормативных актов, планов и программ, затрагивающих интересы членов первичной профсоюзной организации Учреждения.

7.2.2. Осуществлять контроль за соблюдением социальных гарантий работников Учреждения в вопросах выплаты заработной платы, увольнения, предоставления льгот в соответствии с законодательством Российской Федерации, а также осуществлять защиту трудовых и социально-экономических прав и интересов членов первичной профсоюзной организации Учреждения, в том числе в суде.

7.2.3. Через своих представителей принимать участие в работе комиссий Учреждения по охране труда, расследованию несчастного случая, по оценке деятельности работников и других.

7.2.4. Оказывать членам первичной профсоюзной организации Учреждения бесплатные консультации по вопросам трудового законодательства и другим социально-экономическим вопросам.

Консультировать работников Учреждения, не являющихся членами первичной профсоюзной организации Учреждения, в случае, если они уполномочили профком представлять их интересы, и перечисляют в течение всего периода оказания такой помощи денежные средства из своей заработной платы на счет городской организации Профсоюза, в размере, установленном для членов первичной профсоюзной организации Учреждения. В этом случае работодатель осуществляет бесплатное перечисление взносов на счет городской организации Профсоюза.

7.2.5. При выполнении работодателем условий Коллективного договора, обеспечивать стабильность в работе коллектива, не прибегать к забастовкам.

8. Заключительные положения

8.1. Работодатель обязан направить Коллективный договор, принятый на общем собрании работников Учреждения, в течение 7 дней со дня его подписания Сторонами на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

8.2. Лица, представляющие Учреждение, виновные в нарушении или невыполнении обязательств по Коллективному договору, несут ответственность, установленную законодательством Российской Федерации.

8.3. Контроль над выполнением настоящего Коллективного договора осуществляется сторонами, его подписавшими.

Стороны, подписавшие Коллективный договор:

- представляют интересующую друг друга достоверную информацию, необходимую для осуществления контроля над выполнением условий Коллективного договора, а также внесения в него необходимых изменений и дополнений;
- отчитываются о выполнении условий Коллективного договора на общем собрании работников Учреждения не менее одного раза в год;
- рассматривают взаимные обращения, разрабатывают и принимают конкретные решения, направленные на своевременное выполнение достигнутых договоренностей.

8.4. Стороны несут ответственность за невыполнение условий Коллективного договора в порядке, установленном федеральным законодательством Российской Федерации.

От Работодателя:	**От Работников:**
Директор МБУ ДО СШ «Аверс»	Председатель первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШ «Аверс»
_____Е.Г. Подзолков	_____ Л.Ю. Радченко
(подпись)	(подпись)
«___»_____2023г.	«___»_____2023г.
м.п.	м.п. (профкома)

Приложение 1
к Коллективному договору

Перечень
должностей работников, Учреждения с ненормированным рабочим днем,
продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день

№	Наименование Должности	Продолжительность дополнительного отпуска за ненормированный рабочий день (в календарных днях)
1.	Заместитель директора по спортивной подготовке	3
2.	Заместитель директора по общим вопросам	3
3.	Заместитель директора по эксплуатации спортивных сооружений;	3
4.	Старший инструктор методист	3
5.	Инструктор-методист	3
6.	Педагог-психолог	3
7.	Заведующий хозяйством	3
8.	Менеджер по персоналу	3
9.	Документовед 1 категории	3
10.	Заведующий спортивным сооружением;	3
11.	Заведующий здравпунктом-фельдшер	3
12.	Медицинская сестра	3
13.	Администратор тренировочного процесса	3
14.	специалист по закупкам;	3
15.	специалист по охране труда 1 категории.	3

Приложение 2
к Коллективному договору

Перечень
профессий и должностей работников Учреждения и периодичность прохождения ими обязательных медицинских осмотров (за счет средств Работодателя)

	Наименование должности	Периодичность прохождения медосмотра
	Руководящий персонал	
1	Директор	1 раз в год
2	Заместитель директора по спортивной подготовке	1 раз в год
3	Заместитель директора по общим вопросам	1 раз в год
4	Заместитель директора по эксплуатации спортивных сооружений	1 раз в год
	Основной персонал	
1	Старший тренер-преподаватель	1 раз в год
2	Старший инструктор-методист	1 раз в год
3	Тренер-преподаватель	1 раз в год
4	Инструктор-методист	1 раз в год
5	Педагог-психолог	1 раз в год
6	Инструктор по спорту	1 раз в год
7	Тренер	1 раз в год
	Административно-хозяйственный персонал	
1	Старший администратор	1 раз в год
2	Администратор	1 раз в год
3	Заведующий хозяйством	1 раз в год
4	Документовед I категории	1 раз в год
5	Менеджер по персоналу	1 раз в год
6	Заведующий спортивным сооружением	1 раз в год
7	Заведующий здравпунктом-фельдшер	1 раз в год
8	Медицинская сестра	1 раз в год
9	Звукооператор	1 раз в год
10	Администратор тренировочного процесса	1 раз в год
11	Специалист по закупкам	1 раз в год
12	Специалист по охране труда I категории	1 раз в год
13	Кассир	1 раз в год
	Обслуживающий персонал	
1	Гардеробщик	1 раз в год
2	Дворник	1 раз в год
3	Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий Уборщик территорий	1 раз в год
4	Водитель автомобиля	1 раз в год
5	Слесарь-ремонтник	1 раз в год

Приложение 3
к Коллективному договору

ПЕРЕЧЕНЬ
профессий и должностей на бесплатное получение работниками специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

№ п/п	Пункт типовых норм	Профессия или должность	Наименование средств индивидуальной защиты	Норма выдачи на год	
				Единицы измерения	Кол-во предметов на 1 работника
.	Пункт – 2 Приложение-1 К приказу Министерства Здравоохранения и социального развития РФ от 22 июня 2009 года № 357н	**Водитель автомобиля**	Костюм хлопчатобумажный или из смешанных тканей для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	дежурный
			Перчатки трикотажные с полимерным покрытием	пар.	6
			Жилет сигнальный 2 класса защиты	шт.	До износа
.	Пункт - 19 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н	**Гардеробщик**	Халат для защиты от общих производственных загрязнений	шт.	1
			Перчатки хлопчатобумажные	пар	6
3.	Пункт – 23 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н пункт б. примечания к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н	**Дворник**	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий	шт.	1
			Фартук из полимерных материалов с нагрудником	шт.	2
			Ботинки кожаные летние	пара	1
			Перчатки с полимерным покрытием.	пара	6
			Ботинки кожаные демисезонные	пара	1
			Плащ непромокаемый	шт.	1 на 3 года
			Зимой дополнительно: Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке	шт.	1на 2 года
			Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском	пара	1 на 2 года
			Головной убор утепленный	шт.	1

			Рукавицы меховые	пара	2 на 1 год
4.	Пункт-22,23 Приложение № 1 к приказу Министерства здравоохранения и социального развития РФ от 01 сентября 2010 года № 777н	**Заведующий здравпунктом-фельдшер, Медицинская сестра**	Халат или костюм хлопчатобумажный Колпак или косынка хлопчатобумажная Тапочки кожаные Перчатки резиновые Фартук из влагозащитной ткани с нагрудником	шт. шт. пара пара шт.	2 2 1 на 2 года Дежурные Дежурный
5.	Пункт-32 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н	**Заведующий хозяйством**	Халат для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Перчатки с полимерным покрытием	шт. пар.	1 6
6.	Пункт- 135 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н	**Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий**	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные (летние) Перчатки с полимерным покрытием Щиток защитный лицевой или Очки защитные Средство индивидуальной защиты органов дыхания фильтрующее Ботинки кожаные (демисезонные) Зимой дополнительно: костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий на утепляющей прокладке Сапоги кожаные утепленные с защитным подноском Головной убор утепленный Перчатки с защитным покрытием, морозостойкие с утепляющими вкладышами	шт. пар. пара шт шт. пара шт. пара шт. пара	1 1 12 До износа До износа 1 1 на 2 года 1 на 2 года 1 2 на 1 год

7.	Пункт- 148 Приложение к приказу Министерства труда и социальной защиты РФ от 09 декабря 2014 года № 997н	**Слесарь - ремонтник**	Костюм для защиты от общих производственных загрязнений и механических воздействий Ботинки кожаные (летние) Перчатки с полимерным покрытием	шт. пара пара	1 1 12

Приложение 4
к Коллективному договору

Нормы
бесплатной выдачи работникам Учреждения
смывающих и обезвреживающих средств, порядка и условий их выдачи

п/п	Наименование рабочего места, должность	Вредный фактор	Вид смывающих и (или) обезвреживающих средств, норма выдачи на 1
1	2	4	3
I. Очищающие средства			
1	Водитель автомобиля	Работы, связанные с легкосмываемыми загрязнениями; технические масла, мазут, СОЖ.	Мыло туалетное (200грамм) или жидкие моющие средства (250 мл)
2	Заведующий хозяйством; Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий; Слесарь - ремонтник; Гардеробщик; Дворник	Легкосмываемые загрязнения, бытовая пыль.	Мыло туалетное (200грамм) или жидкие моющие средства (250мл)
И. Защитные средства			
1	Дворник	Наружные работы, связанные с воздействием пониженных температур, ветра.	Средства для защиты кожи при негативном влиянии окружающей среды (от раздражения и повреждения кожи) 100 мл
III. Регенерирующие, восстанавливающие средства			
2	Дворник; Заведующий здравпунктом- фельдшер; Медицинская сестра	Работы с водой и водными растворами (предусмотренные технологией), дезинфицирующими средствами, работы, выполняемые в резиновых перчатках или перчатках из полимерных материалов (без натуральной подкладки); негативное влияние окружающей среды.	Регенерирующие, восстанавливающие кремы, эмульсии 100 мл

Приложение 5
к Коллективному договору

МЕРОПРИЯТИЯ
по охране труда и противопожарной безопасности

№ п/п	Мероприятие	Срок исполнения	Ответственный
1	Разработка графика работы работников физической культуры и спорта на тренировочный год, с учетом спортивной нагрузки	Согласно плана	Заместители директора, Ведущий менеджер по персоналу,
2.	Проведение инструктажа по охране труда с работниками Учреждения (вводный, первичный и повторный на рабочем месте, целевой)	В течение учебного года	Специалист по охране труда 1 категории Заместители директора
3.	Обеспечение температурного, воздушного и светового режима в соответствии с санитарно-гигиеническими нормами при работах с копировально-множительной и компьютерной техникой.	В течение года	Заместитель директора по ОВ, Специалист по охране труда 1 категории
4.	Осуществление контроля за исправностью и безопасностью оборудования, используемого в учебных целях.	В течение года	Заместитель директора по ОВ, Специалист по охране труда 1 категории
5.	Приобретение средств индивидуальной защиты – спецодежда, спецобувь, моющие средства и т.п.	По мере необходимости с учетом норм выдачи	Заместитель директора по ОВ
6.	Приобретение и пополнение медицинских аптечек	По мере необходимости, с учетом срока реализации лекарственных средств	Медицинская сестра, Заместитель директора по ОВ
7.	Осуществление контроля с учетом норм предельно допустимых нагрузок за проведением работ с тяжелыми и вредными условиями труда	Постоянно	Специалист по охране труда 1 категории
8.	Проведение специальной оценки условий труда	В соответствии с планом	Специалист по охране труда 1 категории Комиссия по проведению специальной оценки условий труда
9.	Противопожарные мероприятия: - техническое обслуживание огнетушителей; - приобретение противопожарного инвентаря	В соответствии со сроками эксплуатации	Заместитель директора по ОВ Заместитель директора по ЭСС
10.	Проверка исправности и содержания охранно-пожарной сигнализации	Согласно инструкции по эксплуатации	Заместитель директора по ОВ Заместитель директора по ЭСС

*В данном приложении прописываются мероприятия в соответствии с утвержденным планом мероприятий по противопожарной безопасности и охране труда

Прошнуровано, пронумеровано
и скреплено печатью
24 (двадцать четыре) листа

Председатель первичной профсоюзной
организации МБУ ДО СШ «Аверс»
Л.Ю. Радченко
«24» 12 2013г

Директор МБУ ДО СШ «Аверс»
Е.Г. Колодников
«24» 12 2013г