

Коллективный договор

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа имени Героя Советского Союза
Д.Ф. Кудрина»

(наименование организации)

на 2024 – 2027 годы

Принят на заседании комиссии по подписанию и контролю за выполнением коллективного договора МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина (протокол № 1 от 25.11.2024)

от работодателя:

Директор МБУ ДО СШ
им. Д.Ф. Кудрина

_____/С.Г. Леоненко /

(подпись)

11 2024 г.
(дата подписания)



от работников:

Председатель первичной
профсоюзной организации
МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина

_____/Е.В. Мясникова /

(подпись)

11 2024 г.
(дата подписания)

Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор (далее – коллективный договор) является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа имени Героя Советского Союза Д.Ф. Кудрина» (далее – МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина, учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со статьями 40 – 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

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

1.3. Сторонами коллективного договора (далее – стороны) являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа имени Героя Советского Союза Д.Ф. Кудрина», именуемое далее «работодатель», в лице директора Леоненко Сергея Григорьевича, действующего на основании Устава, и работники МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина, именуемые далее «работники», в лице уполномоченного в установленном порядке представителя – председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина Мясниковой Екатерины Владимировны, действующего на основании протокола об избрании председателя первичной профсоюзной организации, протокола собрания коллектива работников о поручении первичной профсоюзной организации представлять интересы всех работников МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина в социальном партнерстве на локальном уровне (далее – профком).

1.4. Работники, не являющиеся членами первичной профсоюзной организации, уполномочили председателя первичной профсоюзной организации представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора, а также при рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров (статьи 30, 31 Трудового кодекса Российской Федерации).

1.5. Действие коллективного договора распространяется на всех работников учреждения. Работодатель в течение месяца после уведомительной регистрации коллективного договора доводит его до сведения работников под подпись.

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

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

1.8. Коллективный договор заключен сроком на три года, вступает в силу с 25 ноября 2024 года и действует по 24 ноября 2027 года. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не более трех лет.

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

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

1.11. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, расторжения трудового договора с руководителем МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина, переизбрания председателя первичной профсоюзной организации.

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

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

1.14. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока проведения ликвидации.

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

1.16. В случае изменения законодательства Российской Федерации в части, улучшающей положение работников учреждения по сравнению с условиями коллективного договора, непосредственно действуют новые нормы законодательства Российской Федерации.

1.17. Работники имеют право на участие в управлении учреждением непосредственно или через профком в соответствии со статьей 52 Трудового кодекса Российской Федерации и определяют следующие формы управления:

- учет мнения профкома, согласование с профкомом;
- проведение консультаций с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников;
- участие в разработке и принятии коллективного договора.

1.18. В течение срока действия коллективного договора стороны вправе вносить в него дополнения и изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном Трудовым кодексом Российской Федерации.

1.19. Стороны обязуются соблюдать условия коллективного договора, уважать интересы друг друга, избегать конфронтации. Все спорные вопросы стороны обязуются решать путем выработки взаимоприемлемых решений.

1.20. Настоящий коллективный договор вступает в силу с момента его подписания сторонами.

1.21. Стороны подтверждают обязательность исполнения условий коллективного договора.

2. Права и обязанности работодателя и работников

2.1. Работодатель обязуется:

- соблюдать трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, локальные нормативные акты, условия настоящего коллективного договора, соглашений и трудовых договоров;

- обеспечивать занятость работников, эффективную организацию их труда и его безопасность;
- создавать условия для профессионального и личностного роста работников, укрепления мотивации высокопроизводительного труда;
- выплачивать в полном размере причитающуюся работникам заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством Российской Федерации, настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, трудовым договором, не допускать задержек выплаты заработной платы и уплаты страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- производить повышение (индексацию) заработной платы на основании и в соответствии с распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск;
- обеспечивать минимальный размер заработной платы работников не ниже минимального размера оплаты труда, установленного в Красноярском крае, при условии выполнения работниками нормы рабочего времени и нормы труда;
- обеспечивать безопасные условия труда, осуществлять мероприятия, направленные на улучшение условий труда;
- обеспечивать обработку и защиту персональных данных работников в соответствии с главой 14 Трудового кодекса Российской Федерации и законодательством о персональных данных;
- не реже одного раза в год информировать трудовой коллектив о выполнении положений коллективного договора;
- обеспечивать работников льготами и гарантиями, предусмотренными законодательством, территориальным соглашением, настоящим коллективным договором;
- проводить аттестацию работников в соответствии с действующим законодательством;
- обеспечивать бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей;
- организовывать проведение обязательных предварительных и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров (обследований) работников, обязательных психиатрических освидетельствований;
- содействовать проведению мероприятий по иммунизации, вакцинопрофилактике, диспансеризации работников;
- обеспечивать сохранность архивных документов, подтверждающих трудовой стаж и заработную плату работников, осуществлять передачу архивов правопреемникам, а в случае ликвидации учреждения – архивным органам, согласно законодательству;
- своевременно и в полном объеме уплачивать страховые взносы в бюджет Фонда пенсионного и социального страхования Российской Федерации (далее – Социальный фонд России) и предоставлять в территориальное отделение Социального фонда России документы, необходимые для ведения индивидуального (персонифицированного) учета, а также для назначения (перерасчета) и выплаты обязательного страхового обеспечения;
- информировать работников о правах и гарантиях в области пенсионного обеспечения;
- участвовать в социальном партнерстве и создавать в соответствии с муниципальным правовым актом в учреждении комиссию по предоставлению социально-трудовых гарантий работникам с целью оздоровления и отдыха;
- способствовать созданию условий для приобщения работников к здоровому образу жизни;
- обеспечивать реализацию права профкома знакомиться с документами в области социально-трудовых и, связанных с ними, экономических отношений; с документами по финансово-хозяйственной деятельности учреждения в целях заключения коллективного договора и контроля за его выполнением;

- обеспечивать включение профкома в коллегиальные органы управления учреждения, в состав комиссий, рабочих групп, других совещательных органов;
- рассматривать обращения первичной профсоюзной организации по вопросам, возникающим в сфере трудовых, социальных и иных, непосредственно связанных с ними, отношений в учреждении и в пятидневный срок представлять первичной профсоюзной организации свой мотивированный ответ по каждому обращению;
- предоставлять профкому информацию по вопросам реорганизации или ликвидации учреждения, введения технологических изменений, влекущих за собой изменение условий труда работников, подготовки и дополнительного профессионального образования работников;
- обеспечивать условия для функционирования первичной профсоюзной организации и ее выборного органа, реализации прав и гарантий профессиональной деятельности; предоставлять безвозмездно первичной профсоюзной организации помещения для проведения заседаний, хранения документов, оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы;
- предоставлять в территориальную трехстороннюю комиссию по регулированию социально-трудовых отношений и Территориальную профсоюзную организацию ГПУО г. Зеленогорска отчет о выполнении обязательств коллективного договора по утвержденной форме.

2.2. Работники обязуются:

- полно, качественно, добросовестно и своевременно выполнять свои трудовые обязанности, возложенные на них трудовым договором и должностной инструкцией;
- соблюдать трудовую дисциплину, правила внутреннего трудового распорядка, установленный режим труда, должностные инструкции, положения о структурных подразделениях, правила и инструкции по охране труда;
- бережно относиться к имуществу работодателя и других работников, содержать помещение и рабочее место в порядке, выполнять правила техники безопасности;
- содействовать экономии электрических, водных и тепловых ресурсов в учреждении;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества у работодателя;
- создавать и сохранять благоприятную трудовую атмосферу в коллективе, уважать права друг друга;
- не совершать действий, влекущих за собой причинение ущерба работодателю, его имуществу и финансам;
- содействовать укреплению деловой репутации учреждения;
- принимать участие в субботниках, общих собраниях (конференциях) работников, организуемых в учреждении;
- повышать свой профессиональный и культурный уровень;
- проходить предварительные и периодические медицинские осмотры, внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя, обязательные психиатрические освидетельствования;
- соблюдать законные права и свободы лиц, занимающихся физической культурой и спортом, участников образовательных отношений;
- отказаться от забастовок при выполнении соответствующих условий территориального соглашения и коллективного договора работодателем.

2.3. Работодатель вправе:

- заключать, изменять, расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, установленных трудовым законодательством;

- вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- требовать от работников исполнения ими трудовых обязанностей в соответствии с трудовым договором и должностной инструкцией и бережного отношения к имуществу работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов и распорядительных документов, трудовой дисциплины;
- поощрять работников за добросовестный эффективный труд;
- привлекать работников к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

2.4. Работники имеют право:

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

3. Обязанности профкома и случаи учета мнения первичной профсоюзной организации

3.1. Профком обязуется:

- осуществлять взаимодействие с работодателем, руководствуясь принципами социального партнерства, уважения взаимных интересов;
- совместно с работодателем осуществлять меры по повышению эффективности работы, укреплению трудовой дисциплины;
- осуществлять защиту профессиональных интересов работников, контроль за соблюдением трудового законодательства у работодателя;
- представлять интересы работников учреждения при проведении коллективных переговоров, заключении или внесении изменений в коллективный договор;
- разъяснять работникам положения коллективного договора, осуществлять контроль за выполнением его требований и иных локальных нормативных актов, непосредственно связанных с трудовой деятельностью;
- осуществлять контроль за правильностью расходования фонда оплаты труда в пределах средств на оплату труда работников, предусмотренных в планах финансово-хозяйственной деятельности учреждения, за соблюдением сроков выплаты заработной платы работникам;

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

3.2. В соответствии со статьей 371 Трудового кодекса Российской Федерации работодатель принимает решение с учетом мнения первичной профсоюзной организации учреждения в следующих случаях:

Случай	Статья Трудового кодекса Российской Федерации
Введение режима неполного рабочего времени в случае, когда изменения определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, могут повлечь за собой массовое увольнение работников; отмена этого режима ранее установленного срока	Статья 74

Установление порядка проведения аттестации работников	Статья 81
Привлечение работников к сверхурочным работам в случаях, не предусмотренных частями второй и третьей статьи 99 Трудового кодекса Российской Федерации	часть четвертая статьи 99
Регулирование режима рабочего времени: - установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем; - составление графиков сменности; - разделение рабочего дня на части вследствие особого характера труда, при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены)	Статьи 101 Статья 103 Статья 105
Привлечение работников к работам в выходные и нерабочие праздничные дни в случаях, не предусмотренных частями второй – четвертой статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации. В то же время, если в нерабочие праздничные дни предполагается осуществлять работы, указанные в части шестой статьи 113 Трудового кодекса Российской Федерации	Статья 113
Утверждение графика отпусков	Статья 123
Регулирование вопросов оплаты труда: - установление системы оплаты труда; - утверждение формы расчетного листка; - установление конкретных размеров повышения оплаты труда: а) работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда; б) за работу в выходной или нерабочий праздничный день; в) за работу в ночное время	Статья 135 Статья 136 Статья 147 Статья 153 Статья 154
Определение систем нормирования труда; введение, замена и пересмотр норм труда	Статьи 159, 162
Принятие мер по предотвращению массовых увольнений	Статья 180
Утверждение правил внутреннего трудового распорядка	Статья 190
Определение форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечня необходимых профессий и специальностей	Статья 196
Разработка и утверждение локальных нормативных актов по охране труда (например, при утверждении правил (стандартов) и инструкций по охране труда для работников (п. п. 3, 16, 29 Основных требований к порядку разработки и содержанию правил и инструкций по охране труда, разрабатываемых работодателем, утвержденным Приказом Минтруда России от 29.10.2021 N 772н)	часть третья статьи 214
Установление норм бесплатной выдачи работникам средств индивидуальной защиты и смывающих средств на основании единых Типовых норм выдачи средств индивидуальной защиты и смывающих средств с учетом результатов специальной оценки условий труда, результатов оценки профессиональных рисков	Статьи 212, 221
Принятие локальных нормативных актов, если необходимость учитывать мнение соответствующего профсоюзного органа предусмотрена Трудовым кодексом Российской Федерации, другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, коллективным договором, соглашениями	Статья 8

4. Оформление трудовых отношений

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

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

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

4.2. Работодатель или его полномочный представитель обязан при приеме на работу работника до подписания трудового договора ознакомить его под подпись с настоящим коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией, положением о структурном подразделении и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

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

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

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

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

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

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

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

- лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
- беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;
- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев.

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

4.10. При заключении трудового договора работник предъявляет работодателю документы в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации. Конкретный перечень документов устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина, являющимся локальным нормативным актом работодателя.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

4.19. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого работника МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете.

5. Режим рабочего времени и времени отдыха

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

5.2. Нормальная продолжительность рабочего времени работников составляет 40 часов в неделю, за исключением работников, для которых действующим законодательством и правилами внутреннего трудового распорядка установлена сокращенная продолжительность рабочего времени.

5.3. Работникам предоставляются выходные дни (еженедельный непрерывный отдых). При пятидневной рабочей неделе работникам предоставляются два выходных дня, при шестидневной – один выходной день в неделю.

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

5.5. Работникам МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина, кроме педагогических и медицинских работников, устанавливается рабочая неделя продолжительностью 40 часов в неделю.

5.6. Для медицинских работников учреждения (врач-специалист, медицинская сестра) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю.

Также сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается работникам:

- являющимся инвалидами I и II группы, - не более 35 часов в неделю;
- работникам в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет – не более 35 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении – не более 17,5 часов в неделю);
- работникам в возрасте до шестнадцати лет – не более 24 часов в неделю (при обучении в общеобразовательном учреждении – не более 12 часов в неделю).

5.7. Режим рабочего времени работников предусматривает:

- продолжительность рабочей недели (пятидневная с двумя выходными днями, шестидневная с одним выходным днем, рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику, неполная рабочая неделя);
- 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.

5.8. В течение рабочего дня работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания, который не включается в рабочее время и оплате не подлежит.

5.9. Продолжительность рабочего времени (нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы) для педагогических работников устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени не более 36 часов в неделю.

Выполнение педагогической работы тренерами-преподавателями характеризуется наличием установленных норм времени только для выполнения педагогической работы, связанной с учебной (преподавательской) работой, которая выражается в фактическом объеме их учебной (тренировочной) нагрузки (нормируемая часть педагогической работы). К другой части педагогической работы тренеров-преподавателей, требующей затрат рабочего времени, которое не конкретизировано по количеству часов (другая часть педагогической работы), относится выполнение видов работы, предусмотренной квалификационными характеристиками по занимаемой должности. Конкретные должностные обязанности тренеров-преподавателей определяются трудовыми договорами и должностной инструкцией тренера-преподавателя.

Тренерам-преподавателям устанавливается норма часов учебной (преподавательской) работы 18 часов в неделю за ставку заработной платы (учебная (тренировочная) нагрузка).

Объем учебной (тренировочной) нагрузки тренеров-преподавателей определяется ежегодно на начало учебного года (тренировочного периода, спортивного сезона) и устанавливается приказом учреждения. Объем учебной (тренировочной) нагрузки тренера-преподавателя оговаривается в трудовом договоре.

Соотношение учебной (преподавательской) и другой педагогической работы в пределах рабочей недели или учебного года определяется правилами внутреннего трудового распорядка и соответствующим локальным нормативным актом учреждения.

5.10. Работникам установлены следующие режимы рабочего времени:

№ п/п	Наименование должности, профессии	Режим рабочего времени
1	2	3
1.	Директор	Устанавливается трудовым договором с руководителем муниципального учреждения, заключаемым между Администрацией ЗАТО г. Зеленогорск и директором МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина
2.	Заместитель директора Заместитель директора по административно-хозяйственной работе	Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю: а) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье; б) продолжительность ежедневной работы: с понедельника по четверг – 8 часов 12 минут, в пятницу – 7 часов 12 минут; в) время начала работы – 08:00; г) время окончания работы: с понедельника по четверг – 17:00, в пятницу – 16:00; д) время перерывов в работе: для отдыха и питания – с 13:00 до 13:48;

№ п/п	Наименование должности, профессии	Режим рабочего времени
1	2	3
		е) ненормированный рабочий день
3.	Главный бухгалтер	<p>Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю:</p> <p>а) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;</p> <p>б) продолжительность ежедневной работы: с понедельника по пятницу – 8 часов 00 минут;</p> <p>в) время начала работы – 08:00;</p> <p>г) время окончания работы – 17:00;</p> <p>д) время перерывов в работе: для отдыха и питания – с 13:00 до 14:00;</p> <p>е) ненормированный рабочий день</p>
4.	<p>Ведущий бухгалтер</p> <p>Бухгалтер</p> <p>Специалист в сфере закупок 1 категории</p> <p>Специалист по кадрам</p> <p>Секретарь</p>	<p>Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю:</p> <p>а) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;</p> <p>б) продолжительность ежедневной работы: с понедельника по четверг – 8 часов 12 минут, в пятницу – 7 часов 12 минут;</p> <p>в) время начала работы – 08:00;</p> <p>г) время окончания работы: с понедельника по четверг – 17:00, в пятницу – 16:00;</p> <p>д) время перерывов в работе: для отдыха и питания – с 13:00 до 13:48</p>
5.	Специалист по охране труда	<p>30 часов в неделю на 0,75 ставки заработной платы:</p> <p>а) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;</p> <p>б) продолжительность ежедневной работы: с понедельника по пятницу – 6 часов;</p> <p>в) время начала работы – 08:00;</p> <p>г) время окончания работы: 14:48;</p> <p>д) время перерывов в работе: для отдыха и питания – с 13:00 до 13:48</p>
6.	Инструктор-методист	<p>Сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю:</p> <p>а) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;</p> <p>б) продолжительность ежедневной работы: с понедельника по пятницу – 7 часов 12 минут;</p> <p>в) время начала работы – 08:00;</p> <p>г) время окончания работы – 16:12;</p> <p>д) время перерывов в работе: для отдыха и питания – с 13:00 до 14:00;</p> <p>е) ненормированный рабочий день</p>
7.	Педагог-организатор	<p>Сокращенная продолжительность рабочего времени 18 часов в неделю на 0,5 ставки заработной платы:</p> <p>а) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье;</p> <p>б) продолжительность ежедневной работы: с понедельника по субботу – 3 часа 00 минут;</p> <p>в) время начала работы – 14:30;</p> <p>г) время окончания работы – 17:30;</p> <p>д) время перерывов в работе: перерыв для отдыха и питания не предоставляется, так как продолжительность</p>

№ п/п	Наименование должности, профессии	Режим рабочего времени
1	2	3
		ежедневной работы работника не превышает четырех часов
8.	Тренер-преподаватель	Продолжительность рабочего времени (норма часов педагогической работы за ставку заработной платы) устанавливается исходя из сокращенной продолжительности рабочего времени 36 часов в неделю: а) определяется трудовым договором, расписанием учебно-тренировочных занятий, с учетом особенностей, утверждаемых нормативными правовыми актами; б) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем; в) объем учебной нагрузки работника на учебный год (спортивный сезон) устанавливается распорядительным документов учреждения, исходя из нормы часов педагогической работы (за ставку заработной платы тренера-преподавателя принимается норма часов учебной (преподавательской) работы (учебной нагрузки), являющаяся нормируемой частью педагогической работы, и составляет 18 часов в неделю); г) ненормируемая часть педагогической работы
9.	Спортсмен-инструктор	Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю: а) устанавливается в соответствии с утвержденным расписанием тренировочных занятий МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина; б) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье
10.	Врач-специалист Медицинская сестра	Сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю: а) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье; б) продолжительность ежедневной работы: с понедельника по пятницу – 7 часов, в субботу – 4 часа; в) время начала работы: с понедельника по пятницу – 13:00, в субботу – 15:00; г) время окончания работы: с понедельника по пятницу – 21:00, в субботу – 19:00; д) время перерывов в работе: перерыв для отдыха и питания – с понедельника по пятницу – с 17:00 до 18:00; в субботу – не предоставляется в связи с продолжительностью рабочего времени не более четырех часов в день
11.	Администратор Рабочий по комплексному обслуживанию и ремонту зданий	Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю: а) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье; б) продолжительность ежедневной работы: с понедельника по пятницу – 8 часов 00 минут; в) время начала работы – 08:00; г) время окончания работы – 17:00; д) время перерывов в работе: для отдыха и питания – с 13:00 до 14:00
12.	Инженер-энергетик	10 часов в неделю на 0,25 ставки заработной платы: а) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье;

№ п/п	Наименование должности, профессии	Режим рабочего времени
1	2	3
		б) продолжительность ежедневной работы: с понедельника по пятницу – 2 часа 00 минут; в) время перерывов в работе: перерыв для отдыха и питания не предоставляется, так как продолжительность ежедневной работы работника не превышает четырех часов
13.	Дворник	20 часов в неделю на 0,5 ставки заработной платы: а) пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями – суббота и воскресенье; б) продолжительность ежедневной работы: с понедельника по пятницу – 4 часа 00 минут; в) время начала работы – 07:30; г) время окончания работы: 11:30; д) время перерывов в работе: перерыв для отдыха и питания не предоставляется, так как продолжительность ежедневной работы работника не превышает четырех часов
14.	Сторож	Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю с введением суммированного учета рабочего времени: а) рабочая неделя с предоставлением выходных дней по скользящему графику; б) время начала и окончания работы, время перерывов в работе, продолжительность ежедневной работы, чередование рабочих и нерабочих дней: регулируются графиком работы для сторожей на календарный год путем ведения суммированного учета рабочего времени; при этом учетный период принимается равным один год; в) перерыв для отдыха и питания по условиям работы сторожа не может быть предоставлен, в связи с чем работнику предоставляется возможность отдыха и приема пищи в рабочее время
15.	Уборщик служебных помещений	Нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю: а) шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – воскресенье; б) продолжительность ежедневной работы: с понедельника по пятницу – 7 часов 00 минут, в субботу – 5 часов 00 минут; в) время начала работы – 08:00; г) время окончания работы: с понедельника по пятницу – 16:00, в субботу – 14:00; д) время перерывов в работе: перерыв для отдыха и питания – с 12:00 до 13:00

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

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

- по соглашению между работником и работодателем;

- по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя, законного представителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида до 18 лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.13. Иной режим рабочего времени и времени отдыха может быть установлен трудовым договором с работником.

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

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

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

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

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

5.17. Привлечение инвалидов, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. При этом они имеют право отказаться от такой работы.

5.18. Видами времени отдыха для работников являются:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

5.19. Работникам предоставляются нерабочие праздничные дни в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации:

- 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января – Новогодние каникулы;
- 7 января – Рождество Христово;
- 23 февраля – День защитника Отечества;
- 8 марта – Международный женский день;
- 1 мая – Праздник Весны и Труда;
- 9 мая – День Победы;
- 12 июня – День России;

4 ноября – День народного единства.

Накануне нерабочих праздничных дней продолжительность рабочего дня сокращается на один час.

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

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

5.21. Работникам предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска с сохранением места работы (должности) и среднего заработка:

- ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней;
- ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 8 календарных дней за работу в районах, где установлен районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате (Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-I «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях»).

Директору, заместителю директора, тренерам-преподавателям, инструкторам-методистам, педагогу-организатору предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск продолжительностью 42 календарных дня (Постановление Правительства Российской Федерации «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках»).

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников, являющихся инвалидами, составляет 30 календарных дней.

Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работников в возрасте до 18 лет составляет 31 календарный день.

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

Спортсмену-инструктору предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 4 календарных дня.

По соглашению работника и работодателя ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части, при этом хотя бы одна из частей отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

Нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период ежегодного основного или ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, в число календарных дней отпуска не включаются.

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

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

5.24. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению может быть предоставлен отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

5.25. Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

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

- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, сотрудников органов внутренних дел, федеральной противопожарной службы, таможенных органов, сотрудников учреждений и органов уголовно-исполнительной системы, органов принудительного исполнения, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы либо 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;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году;
- работникам в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней;
- матери (отцу) либо другому лицу (опекуну, попечителю), воспитывающему ребенка учащегося 1 класса для сопровождения в школу в День знаний (1 сентября), в связи с окончанием школы детьми в день «Последнего звонка», «Выпускного бала» – 1 календарный день;
- в других случаях, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации, иными федеральными законами.

5.26. Длительный отпуск без сохранения заработной платы педагогическим работникам сроком до одного года может быть предоставлен работнику не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы, на основании заявления работника и приказа учреждения.

5.27. Одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами по его письменному заявлению предоставляются четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц, которые могут быть использованы одним из указанных лиц либо разделены ими между собой по их усмотрению. Однократно в течение календарного года допускается использование до двадцати четырех дополнительных оплачиваемых выходных дней подряд в пределах общего количества неиспользованных дополнительных оплачиваемых выходных дней, право на получение которых имеет один из родителей (опекун, попечитель) в данном календарном году. График предоставления указанных дней в случае использования более четырех дополнительных оплачиваемых дней подряд согласовывается работником с работодателем. Оплата каждого дополнительного выходного дня производится в размере среднего заработка.

5.28. По заявлению женщины ей предоставляется отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. Порядок и сроки выплаты пособия по обязательному социальному страхованию в период указанного отпуска определяются федеральными законами.

Отпуска по уходу за ребенком могут быть использованы полностью или по частям также отцом ребенка, бабушкой, дедом, другим родственником или опекуном, фактически осуществляющим уход за ребенком.

5.29. Работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего профессионального, основного или среднего общего образования (по заочной и очно-заочной форме обучения), при условии получения ими образования соответствующего уровня впервые, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка, продолжительность которых установлена статьями 173 – 176 Трудового кодекса Российской Федерации.

6. Оплата труда

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

Система оплаты труда работников учреждения устанавливается с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих или профессиональных стандартов, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда, рекомендаций Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений и мотивированного мнения первичной профсоюзной организации.

Система оплаты труда работников определена в положении об оплате труда работников и включает в себя:

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

6.2. Заработная плата работников увеличивается (индексируется) с учетом уровня потребительских цен на товары и услуги на основании и в соответствии с распоряжением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск.

6.3. Работодатель с участием профкома:

- разрабатывает положение об оплате труда работников учреждения, которое является локальным нормативным актом работодателя;
- предусматривает в положении об оплате труда работников регулирование вопросов оплаты труда с учетом:
 - а) обеспечения зависимости заработной платы каждого работника от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда без ограничения ее максимальным размером;
 - б) обеспечения работодателем равной оплаты за труд равной ценности, а также недопущения какой бы то ни было дискриминации – различий, исключений и предпочтений, не связанных с деловыми качествами работников;
 - в) установления размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы не ниже минимальных размеров окладов (должностных окладов), ставок заработной платы, определяемых по квалификационным уровням профессиональных квалификационных групп и отдельным должностям, не включенным в профессиональные квалификационные группы;

г) создания условий для оплаты труда работников в зависимости от их личного участия в эффективном функционировании учреждения;

д) определения размеров выплат стимулирующего характера на основе критериев определения достижимых результатов работы, измеряемых качественными и количественными показателями, для всех категорий работников учреждения.

6.4. Фонд оплаты труда в МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина формируется на календарный год исходя из размеров субсидий на финансовое обеспечение выполнения учреждением муниципального задания.

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

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

- 1) 17-го числа расчетного месяца выплачивается заработная плата, начисленная за период с 1-го по 15-е число расчетного месяца;
- 2) 2-го числа следующего месяца выплачивается заработная плата, начисленная с 16-го числа расчетного месяца по последний день расчетного месяца.

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

6.7. Заработная плата выплачивается непосредственно работнику в денежной форме (рублях) путем перевода в кредитную организацию, указанную в заявлении работника. При этом работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за пятнадцать календарных дней до дня выплаты заработной платы.

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

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

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

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

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

6.11. Установление соотношения затрат труда к заработной плате тренеров-преподавателей (далее – тарифицирование) проводится в соответствии с локальными нормативными актами с учетом следующих особенностей:

- 1) тарифицирование тренеров-преподавателей составляется ежегодно перед началом учебного года (тренировочного (спортивного) сезона);
- 2) распределение (закрепление) тренеров-преподавателей, участвующих в реализации образовательных программ, проводится в соответствии с планом комплектования учреждения, тарификационными списками работников, локальными нормативными актами учреждения.

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

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

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

6.15. Пособие по временной нетрудоспособности выплачивается по следующим правилам:

- в связи с заболеванием или травмой за первые три дня – за счет средств работодателя, за остальной период, начиная с четвертого дня временной нетрудоспособности – за счет Социального фонда России;
- по иным случаям временной нетрудоспособности (уход за больным членом семьи, карантин, протезирование, долечивание в санатории и др.) – напрямую из Социального фонда России с первого дня нетрудоспособности.

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

- при стаже 8 и более лет – 100% среднего заработка;
- при стаже от 5 до 8 лет – 80% среднего заработка;
- при стаже до 5 лет – 60% среднего заработка.

Листок нетрудоспособности оформляется в электронном виде.

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

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

6.18. При нарушении работодателем установленного срока соответственно выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и (или) других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой действующей в это время ключевой ставки Центрального банка Российской Федерации от не выплаченных в срок сумм

за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно.

6.19. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, оплачивается в размере двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально времени простоя.

6.20. Оплата труда работников МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина в части, не урегулированной коллективным договором, положением об оплате труда работников, регулируется трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

7. Обеспечение безопасных условий и охрана труда

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина возлагаются на работодателя.

7.2. Приоритетными направлениями в области охраны труда в учреждении являются сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и создание эффективной системы управления охраной труда, в связи с чем работодатель обеспечивает:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования, а также применяемых в процессе трудовой деятельности инструментов и материалов;
- соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда;
- проведение специальной оценки условий труда в соответствии с законодательством о специальной оценке условий труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на их рабочих местах, о существующих профессиональных рисках и их уровнях, а также о мерах по защите от воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов, имеющих на рабочих местах, о предоставляемых им гарантиях, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, об использовании приборов, устройств, оборудования и (или) комплексов (систем) приборов, устройств, оборудования, обеспечивающих дистанционную видео-, аудио- или иную фиксацию процессов производства работ, в целях контроля за безопасностью производства работ;
- обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда; лица, не прошедшие в установленном порядке обучение и инструктаж по охране труда, стажировку и проверку знаний требований охраны труда, к работе не допускаются;
- предоставление работникам, занятым на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты смывающих и обезвреживающих средств; нормы выдачи спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств утверждаются у работодателя локальными нормативными актами; работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается;
- проведение за счет средств работодателя обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, обязательных психиатрических освидетельствований, с сохранением за работниками места работы и среднего заработка на время прохождения указанных медицинских осмотров и обязательных психиатрических освидетельствований;

- расследование и учет несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- комплектацию аптек первой медицинской помощи на рабочих местах;
- беспрепятственный допуск должностных лиц в сфере государственного контроля (надзора) в области охраны труда, а также представителей органов общественного контроля в целях проведения проверок условий и охраны труда и расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;
- реализацию мероприятий по улучшению условий и охраны труда;
- разработку мер, направленных на обеспечение безопасных условий и охраны труда, оценку уровня профессиональных рисков перед вводом в эксплуатацию вновь организованных рабочих мест;
- 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;
- осуществление комплекса мероприятий по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков, содействие внедрению системы управления профессиональными рисками;
- проведение мероприятий, направленных на развитие физкультуры и спорта в трудовом коллективе, в том числе в соответствии с утвержденной в учреждении программой развития корпоративного спорта.

7.3. Работодатель обеспечивает финансирование:

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

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

7.5. На каждый календарный год работодатель с учетом мнения профкома утверждает план мероприятий по улучшению условий и охраны труда в МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина, руководствуясь Приказом Минтруда России от 29.10.2021 № 771н «Об утверждении Примерного перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда, ликвидации или снижению уровней профессиональных рисков либо недопущению повышения их уровней». Данный план определяет перечень организационных и технических мероприятий по улучшению условий и охраны труда, сроков их исполнения,

объем финансовых средств, необходимых для реализации указанных мероприятий, ответственных лиц.

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

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

7.8. Работодатель на основании приказа учреждения приостанавливает работы на рабочих местах в случаях, если условия труда на них по результатам специальной оценки условий труда отнесены к опасному классу условий труда, и возобновляет деятельность на таких рабочих местах только по результатам внеплановой специальной оценки условий труда, подтверждающей снижение класса условий труда.

7.9. Профком:

- участвует в расследовании несчастных случаев с работниками в МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина;
- участвует в рассмотрении трудовых споров в связи с нарушением законодательства об охране труда;
- участвует в разработке и согласовании проектов локальных нормативных актов работодателя по охране труда.

8. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Независимая оценка квалификации

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

8.2. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей, в том числе для направления работников на прохождение независимой оценки квалификации, определяются работодателем с учетом мнения профкома.

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

Работодатель обеспечивает подготовку и дополнительное профессиональное образование заместителей директора, руководителей структурных подразделений и иных специалистов, непосредственно не участвующих в реализации образовательных программ, - не реже чем один раз в пять лет, педагогических работников по профилю педагогической деятельности – не реже одного раза в три года.

8.4. При направлении работодателем работника для прохождения независимой оценки квалификации оплата прохождения такой оценки осуществляется за счет средств учреждения.

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

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

9. Особенности регулирования трудовых отношений педагогических работников

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

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

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

9.4. К педагогической деятельности не допускаются лица:

- лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда;
- имеющие или имевшие судимость, подвергавшиеся уголовному преследованию (за исключением лиц, уголовное преследование в отношении которых прекращено по реабилитирующим основаниям) за преступления против жизни и здоровья, свободы, чести и достоинства личности (за исключением незаконной госпитализации в медицинскую организацию, оказывающую психиатрическую помощь в стационарных условиях, и клеветы), половой неприкосновенности и половой свободы личности, против семьи и несовершеннолетних, здоровья населения и общественной нравственности, основ конституционного строя и безопасности государства, мира и безопасности человечества, а также против общественной безопасности, за исключением случаев, предусмотренных частью третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;
- имеющие неснятую или непогашенную судимость за иные умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления, не указанные в абзаце третьей статьи 331 Трудового кодекса Российской Федерации;
- признанные недееспособными в установленном федеральным законом порядке;

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

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

9.5. Должности педагогических работников в учреждении:

- тренер-преподаватель;
- инструктор-методист;
- педагог-организатор.

9.6. Педагогические работники учреждения имеют право на:

- сокращенную продолжительность рабочего времени;
- дополнительное профессиональное образование по профилю педагогической деятельности не реже чем один раз в три года;
- ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается постановлением Правительства Российской Федерации;
- длительный отпуск без сохранения заработной платы сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы; продолжительность непрерывной педагогической работы устанавливается учреждением в соответствии с записями в трудовой книжке и (или) на основании основной информации о трудовой деятельности и трудовом стаже, формируемой работодателем в электронном виде в соответствии с трудовым законодательством;
- прохождение аттестации на получение квалификационной категории по желанию работника.

9.7. Педагогические работники обязаны:

- осуществлять свою деятельность на высоком профессиональном уровне, обеспечивать в полном объеме реализацию дополнительных образовательных программ в соответствии с утвержденными в учреждении программами спортивной подготовки и общеразвивающим программам в области физической культуры по реализуемым в учреждении видам спорта;
- соблюдать трудовую дисциплину;
- соблюдать правовые, нравственные и этические нормы, следовать требованиям профессиональной этики;
- уважать честь и достоинство обучающихся и других участников образовательных отношений;
- развивать у обучающихся познавательную активность, самостоятельность, инициативу, творческие способности, формировать гражданскую позицию, способность к труду и жизни в условиях современного мира, формировать у обучающихся культуру здорового и безопасного образа жизни;

- применять педагогически обоснованные и обеспечивающие высокое качество образования формы, методы обучения и воспитания;
- систематически повышать свой профессиональный уровень;
- проходить аттестацию на соответствие занимаемой должности в порядке, установленном законодательством об образовании;
- незамедлительно сообщать непосредственному руководителю обо всех случаях травматизма обучающихся;
- соблюдать права и свободы обучающихся;
- соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, положение о специализированном структурном образовательном подразделении работодателя.

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

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

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

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

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

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

10. Гарантии и компенсации

10.1. Работодатель обеспечивает государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации,

перечисление средств в Социальный фонд России и беспрепятственно предоставляет информацию работникам о начислении страховых взносов в Социальный фонд России, а также в другие государственные внебюджетные фонды.

10.2. В соответствии с постановлением Администрации ЗАТО г. Зеленогорск Красноярского края от 13.06.2023 № 110-п «Об утверждении Порядка предоставления социально-трудовых гарантий работникам муниципальных учреждений г. Зеленогорска», в связи с участием МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина в социальном партнерстве (Приложение к территориальному соглашению), работникам учреждения предоставляются следующие виды социально-трудовых гарантий:

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

10.3. Социально-трудовые гарантии предоставляются работникам в соответствии с утвержденным локальным нормативным актом работодателя.

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

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

10.5. Организация работодателем аттестации педагогических работников на соответствие занимаемой должности и присвоения квалификационных категорий обеспечивается в соответствии с действующим законодательством. В состав аттестационной комиссии для аттестации на соответствие занимаемой должности включается профком.

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

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

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

10.7. В соответствии с нормативными правовыми актами Российской Федерации и Красноярского края о квотировании рабочих мест для инвалидов, при штатной численности работников учреждения 35 человек и более, учреждение квотирует рабочие места для инвалидов.

Количество квотированных рабочих мест в МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина при численности от 35 до 100 человек составляет 3% от среднесписочной численности работников (т.е. среднесписочная численность * 3%), что составляет одно рабочее место.

Сведения о квотированных рабочих местах (количество штатных единиц, наименование должностей, профессий, специальностей) указываются работодателем в распорядительном документе.

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

- 1) в размере двухнедельного среднего заработка в связи с:

- отказом работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствием у работодателя соответствующей работы;
- призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу;
- восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;
- отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

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

11. Гарантии при возможном высвобождении работников, обеспечение занятости

11.1. Работодатель обязуется:

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

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

11.3. Работодатель не допускает необоснованного сокращения рабочих мест.

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

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

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

Критериями массового увольнения работников являются:

- а) ликвидация учреждения численностью 15 и более человек;

б) сокращение численности или штата работников учреждения (с численностью до 100 человек) в количестве:

- 10 и более человек в течение 30 календарных дней;
- 30 и более человек в течение 90 календарных дней.

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

- семейные с двумя и более нетрудоспособными членами семьи;
- в семье которых нет других людей с самостоятельным заработком;
- получившие в МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина увечье или профзаболевание;
- инвалиды боевых действий по защите Отечества;
- повышающие квалификацию по направлению работодателя без отрыва от работы;
- родитель, имеющий ребенка в возрасте до 18 лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе», либо заключил контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации».

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

- беременные женщины и женщины с детьми до 3 лет;
- одинокая мать, воспитывающая ребенка-инвалида до 18 лет или малолетнего ребенка до 14 лет, другие лица, воспитывающие таких детей без матери;
- единственного кормильца ребенка-инвалида до 18 лет;
- единственного кормильца ребенка до 3 лет в семье, где есть трое и более малолетних детей, при условии, что другой родитель (законный представитель) официально не работает.

11.6. Работнику, предупрежденному о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения либо сокращением численности или штата работников, по его личному письменному заявлению предоставляется свободное от работы время не менее 6 часов в неделю для самостоятельного поиска новой работы с сохранением заработной платы.

11.7. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата работников, а также преимущественное право приема на работу при появлении в учреждении вакансий.

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

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

11.9. Совместно с КГКУ «ЦЗН ЗАТО г. Зеленогорска» предоставляет возможность опережающего профессионального обучения высвобождаемым работникам до наступления

срока расторжения трудового договора по профессиям и видам трудовой деятельности, востребованным рынком труда.

12. Гарантии профсоюзной деятельности

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

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

12.3. Работодатель принимает решения по согласованию с профкомом в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим коллективным договором.

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

12.5. Работодатель обязан предоставить профкому безвозмездно помещение для проведения собраний, заседаний, хранения документации, проведения оздоровительной, культурно-массовой работы, возможность размещения информации в доступном для всех работников месте, право пользоваться средствами связи, оргтехникой, обеспечивает доступ в интернет.

12.6. Работодатель бесплатно ежемесячно перечисляет на счет Территориальной профсоюзной организации ГПУО г. Зеленогорска членские профсоюзные взносы из заработной платы работников при наличии письменных заявлений работников, являющихся членами первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина, в размере 1% от заработной платы.

Членские профсоюзные взносы перечисляются в день выплаты заработной платы. Задержка перечисления средств не допускается.

12.7. Работодатель освобождает от работы с сохранением среднего заработка председателя и членов профкома на время участия в качестве созываемых профсоюзом съездов, конференций, а также для участия в работе выборных органов профсоюза, проводимых им семинаров, совещаниях и других мероприятиях.

12.8. Работодатель обеспечивает предоставление гарантий работникам, занимающихся профсоюзной деятельностью, в порядке, предусмотренным законодательством и настоящим коллективным договором.

12.9. Увольнение работника, являющегося членом первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШ им. Д.Ф. Кудрина, производится с учетом мнения профкома в следующих случаях:

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

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

12.11. Профком оказывает материальную помощь членам первичной профсоюзной организации за счет средств профсоюзных отчислений, согласно поданному заявлению.

13. Заключительные положения

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

13.2. При необходимости приведения положений настоящего коллективного договора в соответствие с вновь принятыми нормативными правовыми актами, соглашениями, в коллективный договор вносятся соответствующие изменения и дополнения по взаимной договоренности сторон.

13.3. Предложения по внесению дополнений и изменений в коллективный договор в течение срока его действия вносятся в постоянно действующую комиссию по подписанию и контролю за выполнением коллективного договора, сформированную в учреждении на основании приказа учреждения.

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

13.5. Отношения и ответственность сторон в процессе реализации настоящего коллективного договора регламентируются Трудовым кодексом Российской Федерации и Кодексом об административных правонарушениях.

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

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

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

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

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