

От работников:
Первичная профсоюзная
организация СШ «Малахит» АГО
Председатель
первичной профсоюзной организации

Р.А. Баллет
«01» декабря 2023 г.



От работодателя:
Директор СШ «Малахит» АГО
О.В. Одегова
2023 г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

на 2023-2026 годы

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования спортивной школы
«Малахит»

Асбестовского городского округа

Утвержден на собрании работников,
Протокол № 2 от «01» декабря 2023 г.

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО

Государственное казенное учреждение службы
занятости населения Свердловской области
«Асбестовский центр занятости»

«29» декабря 2023 г.

Запись за № 33-А

Раздел 1. Общие положения

1.1. Настоящий Коллективный договор является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования спортивной школе «Малахит» Асбестовского городского округа (далее – СШ «Малахит» АГО), заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

1.2. Предметом настоящего Коллективного договора с учетом финансово-экономического положения работодателя являются льготы и преимущества для работников, условиях труда, благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями.

1.3. В случае пересмотра норм законодательства в сторону снижения прав работников, на период действия настоящего коллективного договора, соблюдаются прежние норм.

1.4. Сторонами настоящего Коллективного договора являются:

Работодатель – директор СШ «Малахит» АГО;

Работники – **председатель первичной** профсоюзной организации СШ «Малахит» АГО.

1.5. Стороны, подписавшие Коллективный договор, обязуются соблюдать условия данного Коллективного договора и «Отраслевого соглашения по организациям, подведомственным Министерству физической культуры и спорта Свердловской области, между Министерством физической культуры и спорта Свердловской области и Общественной организацией «Свердловский областной профессиональный союз работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации» на 2021-2023 годы.

1.6. Нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников учреждения по сравнению с действующим трудовым законодательством Российской Федерации, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права и настоящим Коллективным договором, а также нормы локальных нормативных актов, принятых без соблюдения установленного порядка, учета мнения представительного органа работников учреждения, не подлежат применению.

1.7. Коллективный договор заключен на срок три года и вступает в силу со дня подписания его сторонами (ст. 43 ТК РФ).

Стороны имеют право продлить срок действия коллективного договора на срок не более трех лет.

1.8. Действие Коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения

наименования учреждения, изменения типа муниципального учреждения, реорганизации учреждения в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем СШ «Малахит» АГО.

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

1.11. При реорганизации учреждения в форме слияния, присоединения, разделения, выделения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

1.13. Ни одна из сторон не может в течение установленного срока действия Коллективного договора в одностороннем порядке изменить или прекратить выполнение принятых на себя обязательств.

1.14. Обязательства и гарантии, включенные в настоящий Коллективный договор не могут быть изменены в сторону снижения социальной и экономической защищенности работников СШ «Малахит» АГО.

1.15. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания направляется работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду.

1.16. Довести текст коллективного договора до всех работников не позднее одного месяца после его подписания и знакомить с ним всех вновь принимаемых работников под роспись.

2. Трудовой договор

2.1. Трудовые отношения между работником и работодателем регулируются законодательством Российской Федерации, настоящим Коллективным договором и трудовым договором.

2.2. Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

2.3. Трудовой договор заключается:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.

2.4. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ.

2.5. Содержание трудового договора, порядок его заключения, изменения и расторжения определяются в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, другими законодательными и нормативными правовыми актами, Уставом Учреждения и не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, настоящим Коллективным договором.

2.6. Работодатель заключает трудовой договор с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником, один экземпляр передается работнику в день его заключения.

Трудовой договор является основанием для издания приказа о приеме на работу.

При заключении трудового договора с работником, работодатель обязан ознакомить его под роспись с настоящим Коллективным договором, Уставом, правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении, регламентирующими трудовые отношения, а также в соответствии с порядком, установленным ст. 348.2 ТК РФ.

2.7. В трудовой договор могут быть внесены другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными актами, содержащими нормы трудового права в соответствии со ст. 57 ТК РФ.

2.8. Работодатель и работник обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

2.9. Работник имеет право заключать трудовые договоры о выполнении в свободное от основной работы другой регулярно оплачиваемой работы у того же работодателя или у другого работодателя (совместительство) по совместительству.

Заключение договоров о работе по совместительству допускается с неограниченным числом работодателей.

В трудовом договоре следует обязательно указать на то, что работа является работой по совместительству (ст. 282 ТК РФ).

2.10. Работодатель обязуется обеспечивать полную занятость работника в соответствии с его должностью, профессией, квалификацией. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть на время переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется замещением временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, – до выхода этого работника на работу.

2.11. С письменного согласия работника ему может быть поручено выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную плату (ст. 151 ТК РФ).

Порученная работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) может осуществляться в случаях, указанных в ст.60.2 ТК РФ.

2.12. В случаях, указанных в ст.72.2 ТК РФ, работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

2.13. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст.70 ТК РФ).

Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (ч.2 ст.67 ТК РФ), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы.

2.14. В период испытания на работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. (ст.70 ТК РФ).

2.15. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст. 70 ТК РФ).

При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель (ст. 70 ТК РФ).

В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически

отсутствовал на работе (ст. 70 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Стороны договорились:

3.1. Работодатель планирует и осуществляет мероприятия по повышению квалификации, профессиональной переподготовке работников включающие в себя следующие виды:

- кратковременное тематическое обучение по вопросам, касающимся специфики учреждения;
- тематические и проблемные семинары по научно-практическим вопросам совершенствования спортивной подготовки;
- обучение специалистов по дополнительным профессиональным программам профессиональной переподготовки и повышения квалификации в организациях, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, для углубленного изучения актуальных проблем в области физической культуры и спорта

3.2. Работодатель с согласия общего собрания (конференции) работников определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работника на каждый календарный год.

3.3. Работодатель обязуется:

3.3.1. Организовывать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации работников со следующей периодичностью:

для педагогических работников – не реже одного раза в пять лет;

для лиц, осуществляющих спортивную подготовку – не реже одного раза в пять лет;

для заместителей руководителя, иных специалистов, не относящихся к основному персоналу – не реже одного раза в пять лет.

3.3.2. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников и их обучение могут проводиться как на базе самого учреждения, так и в организациях, имеющих соответствующую лицензию на ведение образовательной деятельности, на основании договоров на оказание услуг.

3.3.3. При направлении работника на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы за ним сохранять место работы (должность) и среднюю заработную плату по основному месту работы.

Работникам, направляемым на профессиональное обучение или на дополнительное профессиональное образование с отрывом от работы в другую местность, производить оплату командировочных расходов в порядке и

размерах, которые предусмотрены для лиц, направляемых в служебные командировки (ст.187 ТК РФ).

3.3.4. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст.173-176 ТК РФ.

Раздел 4. Высвобождение работников и содействие их трудоустройству

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата уведомлять и возможности расторжения трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников могут привести к массовому увольнению работников - не позднее, чем за три месяца до начала проведения соответствующих мероприятий(ст. 82 ТК РФ). Уведомление должно содержать проекты приказов о сокращении численности или штатов, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

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

4.2. Увольнение членов трудового коллектива по инициативе работодателя в связи с ликвидацией Учреждения (п.1 ст.81 ТК РФ) и сокращением численности или штата (п.2 ст.81 ТК РФ) производить с учётом мнения первичной профсоюзной организации учреждения (ст.82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

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

При равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ, предпочтение имеют также: лица предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет; одинокие матери и отцы, воспитывающие детей от 14 до 16 лет; родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет; награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью; неосвобождённые представители совета трудового коллектива и молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.

4.3.2. При проведении мероприятий по сокращению численности или штата работников учреждения работодатель предлагает работнику другую имеющуюся работу (вакантную должность) в соответствии с ч.3 ст. 81 ТК РФ.

4.3.3. О предстоящем увольнении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников учреждения работодатель предупреждает работников персонально и под роспись не менее чем за два месяца до увольнения.

4.3.4. Работодатель с письменного согласия работника имеет право расторгнуть с ним трудовой договор до истечения срока, указанного в п.4.3.3 настоящего коллективного договора, выплатив ему компенсацию в размере среднего заработка работника, исчисленного пропорционально времени, оставшемуся до истечения срока предупреждения об увольнении ч.3. ст.180 ТК РФ.

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

Раздел 5. Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка в СШ «Малахит» АГО и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными актами Российской Федерации относятся к рабочему времени.

5.2. Продолжительность рабочего времени, при его суммированном учете, не может превышать норму рабочего времени, установленную Трудовым кодексом Российской Федерации (ст.91. ТК РФ).

Режим рабочего времени работников Учреждения определяется:

- правилами внутреннего трудового распорядка Учреждения (Приложение № 1), утвержденными работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения;

- расписанием учебно-тренировочных занятий, устанавливающим начало и окончание нормируемой части педагогической работы, утвержденного директором с учетом мнения первичной профсоюзной организации Учреждения;

- графиками сменности обслуживающего персонала, составленными работодателем с учетом мнения профсоюзного комитета и доведенным до работников не позднее, чем за 1 месяц до его действия (ст. 103 ТЗ РФ) (Приложение № 2, 3).

5.3. Для работников, относящихся к административно-управленческому

персоналу (заместитель директора по финансово-хозяйственной деятельности, заместитель директора по спортивной работе, главный бухгалтер, бухгалтер) и секретарю устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40-часов в неделю с ненормированным рабочим днем (ст.101. ТК РФ).

5.4. Для педагогических работников (старший инструктор-методист, инструктор-методист) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 36 часов в неделю с ненормированным рабочим днем (ст.101. ТК РФ) и двумя выходными днями.

5.5. Для специалистов (специалист по охране труда, специалист по закупкам, инструктор по спорту) устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени 40 часов в неделю, с двумя выходными днями.

5.6. Для медицинских работников (заведующий медицинским кабинетом, фельдшер, ветеринарный врач, ветеринарный фельдшер, медицинская сестра по массажу) устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени 39 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности продолжительность рабочего времени медицинских работников определяется Правительством Российской Федерации (ст. 350 ТК РФ).

5.7. Для коневодов, конюхов, сторожей-вахтеров устанавливается сменная работа (ст. 103 ТК РФ).

При сменной работе каждая группа работников должна производить работу в течение установленной продолжительности рабочего времени, в соответствии с графиком сменности.

При составлении графика сменности работодатель учитывает мнение представителя первичной профсоюзной организации учреждения в порядке, установленном ст. 372 ТК РФ для принятия локальных нормативных актов. График сменности является приложением к коллективному договору. (Приложение 3).

График сменности доводится до сведения работников под роспись не позднее, чем за один месяц до введения его в действие.

Работа в течение двух смен подряд запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ.

5.8. Для тренеров-преподавателей, осуществляющих спортивную подготовку, устанавливается режим рабочего времени, исходя из продолжительности рабочего времени 40 часов в неделю (п.5 ст. 348.1 ТК РФ). При работе по совместительству – до 20 часов в неделю.

5.9. Рабочее время тренера-преподавателя состоит не только из фактически отработанного времени с обучающимися (непосредственно тренерско-преподавательской работы), но и другой части работы, требующей затрат

рабочего времени, не конкретизированной по количеству часов, вытекающей из его должностных обязанностей (иная работа тренера-преподавателя).

5.10. Тренерам-преподавателям, устанавливается ставка заработной платы за норму часов непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю.

5.11. В рабочее время тренеров-преподавателей, кроме непосредственно тренерско-преподавательской работы, включается индивидуальная работа с обучающимися, научная, исследовательская работа и другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными обязанностями и (или) индивидуальным планом: методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по введению мониторинга, работа, предусмотренная планами спортивных и иных мероприятий, проводимых со спортсменами, в соответствии с федеральными стандартами по видам спорта, участие в работе коллегиальных органов управления учреждением.

Конкретные трудовые (должностные) обязанности тренера-преподавателя определяются трудовыми договорами и должностными инструкциями.

5.11.1. Объем педагогической нагрузки определяется ежегодно на начало календарного года, исходя из норм объема тренировочной нагрузки, указанного в федеральных стандартах спортивной подготовки по виду спорта, дополнительных образовательных программ спортивной подготовки и утверждается приказом по Учреждению.

5.11.2. Объем педагогической нагрузки, установленный работнику, оговаривается в трудовом договоре (дополнительном соглашении).

5.11.3. Объем педагогической нагрузки работников, установленный на начало календарного года, не может быть изменен в текущем календарном году по инициативе работодателя, за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам-графикам спортивной подготовки, сокращением количества обучающихся, групп.

5.11.4. При определении объема педагогической нагрузки работников на следующий год (тренировочный период) необходимо сохранять преемственность в подготовке занимающихся, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам-графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

5.11.5. Об изменениях объема педагогической нагрузки (увеличения или снижения),

а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель уведомляет работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев,

когда изменение объема педагогической нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.11.6. Локальные нормативные акты учреждения по вопросам определения нагрузки тренеров-преподавателей, а также ее изменения принимаются с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

5.12. По соглашению сторон работникам учреждения может устанавливаться неполное рабочее время (неполный рабочий день (смена) и (или) неполная рабочая неделя, в том числе с разделением рабочего дня на части). Неполное рабочее время может устанавливаться как без ограничения срока, так и на любой согласованный сторонами трудового договора срок.

Неполное рабочее время устанавливается по просьбе беременной женщины, одного из родителей (опекуна, попечителя), имеющего ребенка в возрасте до 14 лет (ребенка-инвалида в возрасте до восемнадцати лет), а также лица, осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, выданном в порядке, установленном Федеральными законами и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации. При этом неполное рабочее время устанавливается на удобный для работника срок в соответствии с ч.2.ст. 93 ТК РФ;

- по заявлению сотрудника, при согласии руководителя, приказом директора учреждения может устанавливаться индивидуальный режим работы, при условии, что данный режим не приведет к снижению качества выполняемой работы.

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

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

5.15. В течение рабочего дня (смены) работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания не более двух часов и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается, порядок предоставления перерывов осуществляется согласно правилам внутреннего распорядка (Приложение 1).

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

Общим выходным днем является воскресенье. Вторым выходным днем для работников при пятидневной рабочей неделе является суббота. Для тренерско-преподавательского состава день недели, являющийся выходным днем,

определяется тренером-преподавателем самостоятельно и отражается в расписании учебно-тренировочных занятий, подписанном директором учреждения. Выходной день тренера-преподавателя может меняться в течение календарного года в связи с изменением расписания учебно-тренировочных занятий.

5.17. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена, за исключением, случаев, предусмотренных ст. 113, ст. 348.1 ТК РФ с письменного согласия работника по письменному распоряжению работодателя.

5.18. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день, за исключением выходных дней, совпадающих с нерабочими праздничными днями, указанными в абзацах втором и третьем ст. 112 ТК РФ.

5.19. Наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы работникам, получающим оклад (должностной оклад).

5.20. Работа в выходной и нерабочий праздничный день оплачивается не менее, чем в двойном размере, в порядке, предусмотренном ст. 153 ТК РФ. По желанию работника ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст.153 ТК РФ).

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

5.21. Работникам учреждения предоставляется ежегодный отпуск с сохранением места работы (должности) и среднего заработка ст. 114.ТК РФ.

5.22. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней ст.115.ТК РФ.

5.23. Педагогическим работникам, непосредственно участвующим в реализации дополнительных образовательных программ спортивной подготовки (директору, заместителю директора по спортивной работе, старшему инструктору- методисту, инструкторам-методистам, тренерам-преподавателям), предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней.

5.24. Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения первичной профсоюзной организации.

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

5.25. Ежегодный отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях: временной нетрудоспособности работника; исполнения работником во время ежегодного отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством Российской Федерации предусмотрено освобождение от работы.

5.26. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. При этом хотя бы одна из частей этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней.

5.27. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия, за исключением случаев, предусмотренных ТК РФ. Неиспользованная в связи с этим часть отпуска должна быть предоставлена по выбору работника в удобное для него время в течение текущего рабочего года или присоединена к отпуску за следующий рабочий год.

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до 18 лет, беременных женщин и работников, занятых на работе с вредными и (или) опасными условиями труда.

5.28. Тренеры-преподаватели имеют право на длительный отпуск сроком до трех месяцев не реже чем через каждые четыре года непрерывной работы со спортсменами высокого класса – членами сборных команд Российской Федерации после успешного завершения цикла подготовки (занятие призовых мест по итогам проведения олимпийских, паралимпийских, сурдлимпийских игр, чемпионатов мира).

5.29. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью от 3 до 7 дней предоставляется работникам занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, имеющими особый характер работы, работникам с ненормированным рабочим днем (ст.116 - 117 ТК РФ). Перечень должностей устанавливается настоящим коллективным договором (Приложение 5).

5.30. График предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков утверждается Работодателем с учетом мнения работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. График отпусков обязателен как для Работодателя, так и для работника. Продление, перенесение, разделение и отзыв из него производится с согласия работника в случаях, предусмотренных ст.124-125 ТК РФ.

Работодатель обязуется:

5.31. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск

работникам:

- занятым на работах с вредными и опасными условиями труда не менее 7 календарных дней (Приложение №4);
- с ненормированным рабочим днем – от 3 до 5 календарных дней (Приложение № 5);
- при отсутствии в течение календарного года дней нетрудоспособности 2 календарных дня к очередному отпуску;
- 3 календарных дня – членам первичной профсоюзной организации;
- председателю профкома (в любое время) – 3 календарных дня.

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

- при рождении ребенка в семье – до 5 календарных дней;
- в случае свадьбы работника (детей работника) – до 5 календарных дней;
- на похороны близких родственников – до 5 календарных дней;
- работающим пенсионерам по старости – 14 календарных дней;
- работающим инвалидам – до 60 календарных дней;
- членам профкома – 3 календарных дня.

Раздел 6. Оплата труда.

6.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется в соответствии с «Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения спортивной школы «Малахит» Асбестовского городского округа» от 19 января 2023 года, в соответствии с постановлением Правительства Свердловской области от 06.02.2009 № 145-ПП «О системах оплаты труда работников государственных бюджетных, автономных и казенных учреждений Свердловской области», на основании постановления администрации Асбестовского городского округа от 13.09.2019 № 540-ПА «Об установлении предельного уровня соотношения среднемесячной заработной платы руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и среднемесячной заработной платы работников муниципальных учреждений и муниципальных предприятий Асбестовского городского округа», примерного положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта, подведомственных администрации Асбестовского городского округа, утвержденного Постановлением администрации Асбестовского городского округа от 18.01.2023 № 20-ПА, руководствуясь приказом Министерства спорта Российской Федерации «Об особенностях организации осуществления образовательной деятельности по дополнительным образовательным программам спортивно подготовкой», принимая во внимание Методические рекомендации по разработке государственными учреждениями, подведомственными

Министерству физической культуры, спорта и молодежной политики Свердловской области, условий оплаты труда для работающих в них работников, утвержденные приказом Министерства физической культуры и спорта Свердловской области от 06.02.2020 (в редакции от 23.12.2022 № 454/ос).

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

6.3. Система оплаты труда включает:

1) минимальные размеры окладов (должностных окладов), ставок заработной платы работников учреждения;

2) условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера;

4) условий оплаты труда тренерско-преподавательского и инструкторского состава учреждения;

3) перечень, условия и порядок осуществления выплат компенсационного характера;

4) перечень, условия и порядок осуществления выплат стимулирующего характера;

6.4. Руководитель учреждения имеет право самостоятельно устанавливать размер оклада (должностного оклада), ставки заработной платы с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности. Руководитель имеет право производить корректировку указанных величин в сторону их повышения (индексации) исходя из объемов финансирования.

6.5. Работникам учреждения к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются следующие выплаты компенсационного характера в пределах фонда оплаты труда и при наличии оснований для их выплат, но не ниже размеров, установленных трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами:

1) выплаты работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной

платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда (Приложение 4);

2) выплаты за работу в местностях с особыми климатическими условиями;

3) выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных). Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

6.6. Условия оплаты труда руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера включают размеры окладов (должностных окладов), условия и размеры выплат компенсационного и стимулирующего характера в соответствии с «Положением об оплате труда руководителей, их заместителей и главных бухгалтеров муниципальных учреждений», в отношении которых функции и полномочия учредителя осуществляет администрация Асбестовского городского округа, утвержденным постановлением администрации Асбестовского городского округа от 28.01.2016 № 43–ПА

6.7. Должностной оклад руководителя учреждения, его заместителей и главного бухгалтера устанавливается трудовым договором и определяется исходя из средней заработной платы работников учреждения с учетом коэффициента за сложность, зависящего от факторов, связанных с масштабом управления и особенностям деятельности учреждения в соответствии с «Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения спортивной школы «Малахит» Асбестовского городского округа».

6.8. Должностные оклады заместителей руководителя, главного бухгалтера устанавливаются не более 70 % должностного оклада руководителя.

6.9. Стимулирующие выплаты руководителю, заместителям руководителя и главному бухгалтеру выплачиваются в соответствии с «Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы «Малахит» Асбестовского городского округа» от 19.01.2023.

6.10. Размеры и условия осуществления выплат стимулирующего характера работникам учреждения устанавливаются в соответствии с «Положением о стимулирующих и премиальных выплатах работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы «Малахит» Асбестовского городского округа» от 19.01.2023

6.11. В соответствии с ч. 6 ст.136 Трудового Кодекса РФ заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена:

- за первую половину месяца – 26 числа текущего месяца;

- за вторую половину месяца – 11 числа следующего месяца.

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

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

6.12. Заработная плата работников перечисляется по заявлению работника на его лицевой счет.

6.13. Заработная плата за отпуск выплачивается не позднее, чем за три дня до его начала. В случае задержки выплаты отпускных работник вправе перенести отпуск на другой срок.

6.14. Ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам несет руководитель учреждения.

6.15. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены Положением об оплате труда работников Муниципального бюджетного учреждения спортивной школе «Малахит» Асбестовского городского округа

Работодатель обязуется:

6.16. Утверждать штатное расписание, тарификацию на следующий календарный год по согласованию с представительным органом первичной профсоюзной организации учреждения.

6.17. Предупреждать работников об изменении учебной нагрузки, норм труда не позднее, чем за 2 месяца под роспись в соответствии со ст. 162 ТК РФ.

6.18. Производить предварительное ознакомление работников с начисленной заработной платой по итогам тарификации под роспись с указанием даты ознакомления.

6.19. Включать в трудовой договор условия оплаты труда, включая размер оклада (должностного оклада), повышающие коэффициенты к окладам и иные выплаты стимулирующего характера, выплаты компенсационного характера.

6.20. Гарантировать работникам СШ «Малахит» АГО заработную плату не ниже размера минимальной заработной платы труда.

6.21. Извещать каждого работника через расчетные листки, о составных частях заработной платы, размерах, основаниях произведенных удержаний, а также общей денежной сумме, подлежащей выплате в соответствии со ст. 136 К РФ.

6.22. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст.142 ТК РФ, в размере 2/3 среднего заработка.

6.23. При нарушении работодателем установленного срока 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 невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно (ст. 236 ТК РФ). При неполной выплате в установленный срок заработной платы и (или) других выплат, причитающихся работнику, размер процентов денежной компенсации) исчисляется из фактически не выплаченных в срок сумм.

6.24. Сохранять работникам, участвовавшим в забастовке из-за невыполнения настоящего коллективного договора, отраслевого тарифного, регионального и территориального соглашений по вине работодателя или органов власти, заработную плату полную в размере.

6.25. В целях социальной защищенности работников учреждения и поощрения их за достигнутые успехи, профессионализм и личный вклад в работу коллектива в пределах выделенных ассигнований на оплату труда применять премирование работников учреждения, в соответствии «Положения о стимулирующих и премиальных выплатах работникам Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования спортивной школы «Малахит» Асбестовского городского округа», с учетом мнения первичной профсоюзной организации (Приложение № 6).

6.26. При наличии экономии финансовых средств на оплату труда оказывать работникам материальную помощь на основании личного заявления работника в соответствии Положения о материальной помощи, с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (Приложение № 7).

Раздел 7. Охрана труда и здоровья.

7.1. Стороны Коллективного договора строят свою работу на основе государственной политики в области охраны труда, признавая авторитетным направлением своей деятельности сохранение жизни и здоровья работников, создание здоровых и безопасных условий труда на рабочих местах в соответствии с действующим законодательством по охране труда, промышленной безопасности и санитарно-гигиенического благополучия.

Работодатель обязуется:

7.2. Обеспечить работникам здоровые безопасные условия труда, исходя из комплексной оценки технического и организационного уровня рабочего места, а также исходя из факторов производственной среды и трудового процесса, которые могут привести к нанесению труда здоровью работников (ст. 214 ТК РФ).

7.3. Ежегодно, совместно с профсоюзным комитетом учреждения, разрабатывать мероприятия по улучшению условий и охраны труда, включая выделение необходимых для их реализации средств, Соглашение по охране труда (Приложение № 8).

Выполнять в установленные сроки комплекс организационных и технических мероприятий, предусмотренных данным Соглашением. Соглашение составляется на каждый календарный год.

7.4. Обеспечить выборы уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда из состава профкома или коллектива работников учреждения и создание совместной комиссии по охране труда.

7.5. Информировать работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, о полагающихся им компенсациях за тяжелую работу, работу с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда и средствах индивидуальной защиты.

7.6. Обеспечить финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда в размере не менее 0,2 процента суммы затрат на производство продукции (работ, услуг) в соответствии со статьей 226 Трудового кодекса Российской Федерации.

7.7. Обеспечить проведение инструктажа по охране труда, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, и оказанию первой помощи при несчастных случаях на производстве, стажировку на рабочем месте по охране труда и проверку знаний, требований охраны труда всех категорий работников учреждения в сроки, установленные нормативно-правовыми актами по охране труда и руководящими документами по охране труда организации.

7.8. Разработать и утвердить по согласованию с профсоюзным комитетом инструкции по охране труда для работников.

7.9. Запрещать допуск к работе лиц, не прошедших в установленном порядке инструктаж и обучение по охране труда, стажировку и проверку знаний по охране труда.

7.10. Обеспечить проведение в установленные сроки предварительных и периодических медицинских осмотров работников в соответствии с «Перечнем вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядком проведения этих осмотров (обследований), утвержденным приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.08.2004 г. № 283 (в редакции приказа Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 16.05.2005 № 338).

7.11. Проводить Специальную оценку условий труда в соответствии

с Федеральным законом от 28.01.2013 года (ред. от 26.06.2014г.) «О специальной оценке условий труда».

7.12. По результатам Специальной оценки условий труда разрабатывать мероприятия, направленные на создание безопасных условий труда, снижающих производственные риски. Проводить сертификацию работ по охране труда.

7.13. Предоставить работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, по результатам специальной оценки условий труда на рабочих местах, следующие компенсации:

- дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день по перечню профессий и должностей;

- доплату от должностного оклада в соответствии со статьями 146, 147 Трудового кодекса РФ по перечню профессий и должностей (Приложение № 4).

7.14. Установить по согласованию с профсоюзным комитетом нормы бесплатной выдачи и обеспечить выдачу работникам сертифицированных специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты, смывающих и обезвреживающих средств в соответствии с установленными нормами по перечню профессий и должностей.

Обеспечить, при необходимости, замену ранее выданных средств защиты.

7.15. Своевременно проводить расследование и учет несчастных случаев в соответствии с «Положением об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях», утвержденным Постановлением Минтруда РФ от 24.10.2002 г. № 73.

7.16. Обеспечить работников правилами, инструкциями, другими нормативными документами, справочными материалами по охране труда за счет учреждения.

7.17. Создать условия для работы уполномоченных (доверенных лиц) профсоюзной организации по охране труда и членов совместных комитетов (комиссий) по охране труда, обеспечив их правилами, инструкциями, другими нормативными и справочными материалами, а также обеспечить освобождение их от работы с сохранением средней заработной платы на время обучения по охране труда;

7.18. Обеспечить условия и охрану труда женщин, в том числе:

- ограничить применение труда женщин на работах в ночное время;
- осуществить комплекс мероприятий по исключению женского труда на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда;

- в случае необходимости выделять рабочие места в подразделениях для труда беременных женщин, нуждающихся в переводе на легкую работу;

- выполнить мероприятия по механизации ручных и тяжелых физических работ в целях внедрения новых норм предельно допустимых нагрузок для женщин;

7.19. Обеспечить условия труда молодежи, в том числе: исключить использование труда лиц в возрасте до 18 лет на тяжелых физических работах и работах с вредными и/или опасными условиями труда; вправе по просьбе лиц, обучающихся без отрыва от производства, установить индивидуальные режимы труда;

7.20. Обеспечить условия и охрану труда инвалидов.

7.21. Обеспечить выполнение содержания профессиональных стандартов и требование об обязательности их применения (ст. 5.27 КоАП РФ).

7.22. Профсоюз обязуется:

7.22.1. Представлять интересы пострадавших работников при расследовании несчастных случаев на производстве и профзаболеваний, интересы работников по вопросам условий и охраны труда, безопасности на производстве; готовить предложения, направленные на улучшение работы по охране труда, здоровья, условиям работы в организациях отрасли.

7.22.2. Организовать с профсоюзными комитетом, в рамках социального партнерства:

1) контроль за состоянием условий охраны труда и выполнением работодателями своих обязанностей в соответствии с требованиями законодательства Российской Федерации;

2) формирование и организацию деятельности совместных комиссий по охране труда в организациях, обеспечение уполномоченных лиц и членов комиссий правилами, инструкциями, другими нормативными документами по охране труда;

3) проведение контроля состояния охраны труда, пожарной и экологической безопасности в пределах своей компетенции;

4) контроль за расходованием средств на охрану труда, социальную защиту и оздоровление работников и членов их семей.

7.22.3. Осуществлять профсоюзный контроль и участвовать в работе комиссий, проводящих комплексные обследования в структурных подразделениях по вопросам промышленной безопасности и охраны труда в пределах своей компетенции.

7.23. На время приостановления работ органами государственного надзора и контроля не по вине работника сохранять место работы, должность и средний заработок (ст. 220 ТК РФ).

7.24. Осуществлять общественный контроль за состоянием условий и охраны труда, соблюдением законодательства по охране труда.

7.25. Осуществлять контроль за соблюдением законодательства об охране труда женщин и подростков.

7.26. Принимать участие в разработке мероприятий, направленных на улучшение условий труда, снижение травматизма и заболеваемости.

7.27. Предъявлять требования к руководителю учреждения о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников.

7.28. Соблюдать нормы, правила и инструкции по охране труда.

7.29. Проходить обучение и проверку знаний по охране труда.

7.30. Извещать Работодателя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью работников.

7.31. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры и обследования.

7.32. Работники имеют право отказаться от выполнения работ в случае

Раздел 8. Гарантии профсоюзной деятельности.

Стороны договорились о том, что:

8.1. Не допускается ограничение прав, принуждение, увольнение или дискриминация в отношении любого работника по причине его членства в профсоюзе или его законной профсоюзной деятельности.

8.2. Профком осуществляет контроль по соблюдению трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (ст. 370 ТК РФ).

8.3. Работодатель принимает решения с учетом (по согласованию) профкома в случаях, предусмотренных законодательством и настоящим Коллективным договором.

8.4. Увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, пункту 3 и пункту 5 ст. 81 ТК РФ производится с учетом мотивированного мнения профкома.

8.5. 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 (ст. 377 ТК РФ).

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

Взносы перечисляются на счет первичной профсоюзной организации в день выплаты заработной платы.

8.7. Работодатель устанавливает и выплачивает председателю профкома ежемесячно выплаты за счет средств компенсационного или стимулирующего фонда образовательного учреждения в размере 20% от

должностного оклада.

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

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

Председатель, его заместитель и члены профкома могут быть уволены по инициативе работодателя в соответствии с пунктом 2, пунктом 3 и пунктом 5 первой части ст. 81 ТК РФ с соблюдением общего порядка увольнения и только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа (ст. 374, 376 ТК РФ).

Работодатель предоставляет профкому необходимую информацию по любым вопросам труда и социально-экономического развития образовательного учреждения.

8.10. Члены профкома включаются в состав комиссии учреждения по тарификации, специальной оценки условий труда на рабочих местах, охране труда и других.

8.11. Работодатель по согласованию профкома рассматривает следующие вопросы:

- расторжение трудового договора с работниками, являющимися членами профсоюза, по инициативе работодателя (ст. 82, 374 ТК РФ);
- привлечение к сверхурочным работам (ст. 99 ТК РФ);
- разделение рабочего времени на части (ст. 105 ТК РФ);
- запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни (ст. 113 ТК РФ);
- очередность предоставления отпусков (ст. 123 ТК РФ);
- установление заработной платы (ст. 135 ТК РФ);
- массовые увольнения (ст. 180 ТК РФ);
- установление перечня должностей работников с ненормированным рабочим днем (ст. 101 ТК РФ);
- утверждение правил внутреннего трудового распорядка (ст. 190 ТК РФ);
- создание комиссий по охране труда (ст. 218 ТК РФ);
- составление графиков сменности (ст. 103 ТК РФ);
- применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (ст. 193, 194 ТК РФ);
- установление сроков выплаты заработной платы работникам (ст. 136 ТК РФ);

РФ).

Раздел 9. Права и обязанности профсоюза.

9.1. Содействовать реализации настоящего Коллективного договора, снижению социальной напряженности в трудовом коллективе учреждения.

9.2. Осуществлять защиту трудовых, социально-экономических прав и интересов работников и членов Профсоюза, в том числе в судебных и иных государственных органах, оказывать юридическую помощь членам Профсоюза.

9.3. Содействовать улучшению условий труда, быта и оздоровления работников учреждения.

9.4. Осуществлять контроль за соблюдением работодателем и его представителями социальных гарантий работников в вопросах оплаты труда, увольнения, предоставления льгот и компенсаций в соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, настоящим Коллективным договором.

9.5. Осуществлять контроль за правильностью расходования фонда заработной платы, фонда экономии заработной платы, внебюджетного фонда и иных фондов учреждения.

9.6. Осуществлять контроль за правильностью ведения и хранения трудовых книжек. За своевременностью внесения в них записей, в том числе при присвоении квалификационных категорий по результатам аттестации работников.

9.7. Направлять учредителю учреждения заявление о нарушении руководителем образовательного учреждения, его заместителями законов и иных нормативных актов о труде, условий коллективного договора, соглашения с требованием о применении мер дисциплинарного взыскания вплоть до увольнения (ст. 195 ТК РФ).

9.8. Осуществлять контроль за правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

9.9. Участвовать в работе комиссией учреждения по тарификации, аттестации работников, специальной оценке условий труда на рабочих местах, охране труда и других.

9.10. Осуществлять контроль за соблюдением порядка проведения аттестации работников учреждения.

9.11. Оказывать материальную помощь членам первичной профсоюзной организации в случаях болезни, тяжелого материального положения на основании личных заявлений и решения профкома учреждения, материальная помощь выплачивается за счет средств первичной профсоюзной организации учреждения.

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

Раздел 10. Разрешение трудовых споров.

10.1. Коллективные трудовые споры разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 61 ТК РФ «Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров».

10.2. Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссией по трудовым спорам учреждения и разрешаются в порядке, предусмотренном в главе 60 ТК РФ «Рассмотрение индивидуальных трудовых споров».

Раздел 11. Особенности обеспечения трудовых прав работников, призванных на военную службу по мобилизации или поступивших на военную службу по контракту либо заключивших контракт о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

11.1. Согласно ст. 351.7 ТК РФ (ФЗ от 07.10.2022 №376-ФЗ) в случае призыва работника на военную службу по мобилизации или заключения им контракта в соответствии с пунктом 7 статьи 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, действие трудового договора, заключенного между работником и работодателем, приостанавливается на период прохождения работником военной службы или оказания им добровольного содействия в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

11.2. Работодатель на основании заявления работника издает приказ о приостановлении действия трудового договора. К заявлению работника прилагается копия повестки о призыве на военную службу по мобилизации или уведомление федерального органа исполнительной власти о заключении с работником контракта о прохождении военной службы в соответствии с пунктом 7 ст. 38 Федерального закона от 28 марта 1998 года N 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» либо контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации. Указанное уведомление предоставляется федеральным органом исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт.

11.3. В период приостановления действия трудового договора стороны трудового договора приостанавливают осуществление прав и обязанностей, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными

нормативными актами, а также прав и обязанностей, вытекающих из условий коллективного договора, соглашений, трудового договора, за исключением прав и обязанностей, установленных ст. 351.7 ТК РФ.

11.4. В период приостановления действия трудового договора за работником сохраняется место работы (должность). В этот период работодатель вправе заключить с другим работником срочный трудовой договор на время исполнения обязанностей отсутствующего работника по указанному месту работы (должности).

Работодатель не позднее дня приостановления действия трудового договора обязан выплатить работнику заработную плату и причитающиеся ему выплаты в полном объеме за период работы, предшествующий приостановлению действия трудового договора.

На период приостановления действия трудового договора в отношении работника сохраняются социально-трудовые гарантии, право на предоставление которых он получил до начала указанного периода (дополнительное страхование работника, негосударственное пенсионное обеспечение работника, улучшение социально-бытовых условий работника и членов его семьи).

Период приостановления действия трудового договора в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ засчитывается в трудовой стаж работника, а также в стаж работы по специальности (за исключением случаев досрочного назначения страховой пенсии по старости).

11.5. Действие трудового договора возобновляется в день выхода работника на работу. Работник обязан предупредить работодателя о своем выходе на работу не позднее чем за три рабочих дня.

Работник в течение шести месяцев после возобновления в соответствии со ст. 351.7 ТК РФ действия трудового договора имеет право на предоставление ему ежегодного оплачиваемого отпуска в удобное для него время независимо от стажа работы у работодателя.

Расторжение по инициативе работодателя трудового договора с работником в период приостановления действия трудового договора не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем, а также истечения в указанный период срока действия трудового договора, если он был заключен на определенный срок.

11.6. В случае, если работник не вышел на работу по истечении трех месяцев после окончания прохождения им военной службы по мобилизации или военной службы 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 после окончания действия заключенного

им контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации, расторжение трудового договора с работником осуществляется по инициативе работодателя по основанию, предусмотренному пунктом 13.1 части первой ст. 81 ТК РФ. Федеральный орган исполнительной власти, с которым работник заключил соответствующий контракт, обязан информировать работодателя о дате окончания прохождения работником военной службы 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», или о дате окончания действия заключенного работником контракта о добровольном содействии в выполнении задач, возложенных на Вооруженные Силы Российской Федерации.

Период приостановления трудового договора засчитывается в отпускной стаж (ч.1. статьи 121 ТК РФ).

11.7. В соответствии со ст. 259 ТК РФ, если у работника, призванного на военную службу по мобилизации или проходящего военную службу по контракту, имеется ребенок младше 14 лет, другой родитель этого ребенка имеет право отказаться от направления в служебные командировки, привлечения к сверхурочной работе, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни.

В случае если у мобилизованного есть ребенок младше 18 лет, другой родитель ребенка имеет преимущественное право на оставление на работе в случае сокращения (ст.170 ТК).

Дополнительные особенности обеспечения трудовых прав работников, указанных в части первой ст. 351.7 ТК РФ, могут устанавливаться Правительством Российской Федерации.

Раздел 12. Заключительные положения.

12.1. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляется сторонами с созданием комиссии на паритетных условиях, а также органами по труду. При проведении контроля представители сторон обязаны предоставлять друг другу необходимую для этого информацию.

12.2. Стороны ежегодно отчитываются о выполнении коллективного договора на собрании работников учреждения.

12.3. Изменения и дополнения в коллективный договор до истечения срока действия вносятся только по взаимному согласию сторон и утверждаются на общем собрании работников учреждения.

12.4. Работодатель за неисполнение коллективного договора и нарушение его условий несет ответственность в соответствии с законодательством.

12.5. Профсоюзная организация за невыполнение обязательств по коллективному договору несет ответственность в соответствии с Уставом профсоюза и законодательством о труде.