

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципальное бюджетное учреждение
дополнительного образования
Спортивная школа олимпийского резерва № 9
г. Волгограда
на 2026 – 2029 гг.

Утвержден на собрании работников
«05» марта 2026г.
Протокол № 1

От работодателя:

Директор
МБУ ДО СШОР № 9
г. Волгоград
приказ № 16 от 05.03.2026



Т. В. Гурьева

(подпись)

«05» марта 2026г.

М.П.



От работников:

Председатель профкома
МБУ ДО СШОР № 9
г Волгоград



Т. Ю. Стручаева

(подпись)

«05» марта 2026г.

ГКУ ЦЗН ВОЛГОГРАДСКОЙ ОБЛАСТИ
УВЕДОМИТЕЛЬНАЯ РЕГИСТРАЦИЯ

Регистрационный номер 444-026-

21 марта 2026г.

Номер в журнале регистрации 717

Ответственный за регистрацию *Иванов*
Сидорова
Николаев

Содержание

1	Общие положения	3
2	Трудовой договор	5
3	Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	7
4	Увольнение работников	8
5	Рабочее время и время отдыха	9
6	Обязанности работников	13
7	Оплата и нормирование труда	13
8	Обязанности работодателя	14
9	Социальные гарантии, компенсации, льготы	15
10	Охрана труда	16
11	Гарантии профсоюзной деятельности	17
12	Обязанности Профсоюза	17
13	Контроль за исполнением коллективного договора	18
14	Приложения к коллективному договору	18

1. Общие положения

1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования Спортивная школа олимпийского резерва № 9 г. Волгограда (именуемая далее МБУ ДО СШОР № 9" или «учреждение»).

1.2. Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации (далее – ТК РФ), иными законодательными и нормативными правовыми актами с целью определения взаимных обязательств работников и работодателя по защите социальных – трудовых прав и профессиональных социально – экономических, правовых и профессиональных гарантий, льгот и преимуществ для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, отраслевым, тарифным соглашением, региональным и территориальным соглашениями.

1.3. Сторонами коллективного договора являются:

Работники МБУ ДО СШОР № 9, являющиеся членами Профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации (далее – Профсоюз), в лице их представителя-председателя первичной профсоюзной организации МБУ ДО СШОР № 9 Стручаевой Татьяны Юрьевны. Работодатель в лице директора Гурьевой Татьяны Викторовны.

1.4. Работники, не являющиеся членами профсоюза, имеют право уполномочить профсоюз представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем (ст. 30 ст.31 ТК РФ).

1.5. Действие настоящего коллективного договора распространяется на всех работников учреждения.

1.6. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение 3-х дней после его подписания. Профсоюз обязуется разъяснять работникам положения коллективного договора, содействовать его реализации.

1.7. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования учреждения, изменения типа государственного или муниципального учреждения, реорганизации организации в форме преобразования, а также расторжения трудового договора с руководителем организации.

1.8. При реорганизации (слиянии, присоединении, разделении, выделении, преобразовании) учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации (статья 43 ТК РФ).

1.9. При смене формы собственности учреждения коллективный договор сохраняет свое действие в течение трех месяцев со дня перехода прав собственности (статья 43 ТК РФ).

1.10. При ликвидации учреждения коллективный договор сохраняет свое действие

в течение срока проведения ликвидации (статья 43 ТК РФ).

1.11. Изменения и дополнения в коллективный договор вносятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Трудовым кодексом (статья 44 ТК РФ).

1.12. Коллективный договор в течение семи дней со дня подписания Сторонами направляется работодателем на уведомительную регистрацию в Государственном казенном учреждении «Центр занятости населения г. Волгограда» (статья 50 ТК РФ).

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

1.14. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений коллективного договора решаются сторонами. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и выполнения коллективного договора, стороны используют примирительные процедуры (статьи 38, 401 ТК РФ).

1.15. Представители сторон, уклоняющиеся от участия в коллективных переговорах по заключению, изменению и дополнению коллективного договора или неправоммерно отказавшиеся от подписания согласованного коллективного договора, несут ответственность в порядке, установленном законодательством (статья 54 ТК РФ).

1.16. Действие коллективного договора распространяется на всех работников организации (статья 43 ТК РФ).

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

1.18. Настоящий договор вступает в силу с момента его подписания сторонами и действует в течение 3-х лет.

1.19. Стороны определяют следующие формы управления учреждением непосредственно работниками и через Профсоюз:

по согласованию Профсоюза;

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;

- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников, а также по вопросам, предусмотренным ч. 2 ст.53 ТК РФ и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем коллективном договоре;

- обсуждение с работодателем вопросов о работе учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;

- участие в разработке и принятии коллективного договора;

- другие формы.

2. Трудовой договор

2.1. Прием на работу осуществляется путем заключения с работником трудового договора. В трудовом договоре указываются фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя, заключивших трудовой договор. Существенными условиями трудового договора являются: место работы; дата начала работы; Трудовая функция; режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих в учреждении); оплата труда; обязанности и права работодателя и работника, а также иные условия, не ухудшающие положение работника (ст. 57 ТК РФ).

2.2. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме.

2.3. В случае заключения срочного трудового договора в нем указываются срок его действия и обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения срочного трудового договора (статьи 57, 58, 59 ТК РФ).

2.4. Трудовой договор заключается с работником в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работодателем и работником.

2.5. При приеме на работу работодатель, обязан ознакомить работника: с приказом о приеме, где указывается наименование его должности; условиями оплаты труда; действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка; должностной инструкцией; настоящим коллективным договором; кратким перечнем основных прав и обязанностей работника по трудовому кодексу и трудовому договору (статья 68 ТК РФ).

2.6. При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (статьи 70, 71 ТК РФ).

2.7. В трудовом договоре оговариваются существенные условия трудового договора, предусмотренные ст. 57 ТК РФ, в том числе объем учебно-тренировочной нагрузки, режим и продолжительность рабочего времени, льготы и компенсации и др. Условия трудового договора могут быть изменены только по соглашению сторон и в письменной форме (ст. 57 ТК РФ).

2.8. Объем учебно-тренировочной нагрузки (тренерской работы) педагогическим работникам в соответствии с Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Волгограда, устанавливается работодателем исходя из количества часов по учебно-тренировочному плану, программам, обеспеченности кадрами, других конкретных условий в данном учреждении по согласованию Профсоюза.

Верхний предел учебно-тренерской нагрузки может ограничиваться в случаях, предусмотренных Положением об оплате труда.

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

Учебно-тренировочная нагрузка на новый учебный год педагогических работников и других работников, ведущих тренерскую работу помимо основной работы,

устанавливается руководителем учреждения. Эта работа завершается до окончания учебного года до ухода работников в отпуск для определения групп и учебно-тренировочной нагрузки в новом учебном году.

Работодатель должен ознакомить педагогических работников с их учебно-тренировочной нагрузкой в письменном виде.

2.9. При установлении педагогическим работникам, для которых данное учреждение является местом основной работы, учебно-тренировочная нагрузка на новый учебный год, как правило, сохраняется ее объем и преемственность в группах.

Объем учебно-тренировочной нагрузки, установленный педагогическим работникам в начале учебного года, не может быть уменьшен по инициативе администрации в текущем учебном году, а также при установлении ее на следующий учебный год, за исключением случаев уменьшения количества часов по учебно-тренировочным планам и программам спортивной подготовки, сокращения количества групп.

Объем учебно-тренировочной нагрузки педагогических работников больше или меньше нормы часов за ставку заработной платы устанавливается только с их письменного согласия.

2.10. Тренировочная работа лицам, выполняющим её помимо основной работы в том же учреждении, а также педагогическим работникам других образовательных учреждений и работникам предприятий, учреждений и организаций (включая работников органов управления образованием и учебно-методических кабинетов, центров) предоставляется только в том случае, если педагогические работники, для которых данное учреждение является местом основной работы, обеспечены тренировочной работой в объеме не менее чем на ставку заработной платы.

2.11. Учебно-тренировочная нагрузка педагогическим работникам, находящимся в отпуске по уходу за ребенком до исполнения им возраста трех лет устанавливается на общих основаниях и передается на этот период для выполнения другими педагогическими работниками.

2.12. Учебно-тренировочная нагрузка на выходные и праздничные нерабочие дни не планируется.

2.13. Уменьшение или увеличение учебно-тренировочной нагрузки педагогическим работникам в течение учебного года по сравнению с учебной нагрузкой, оговоренной в трудовом договоре или приказе руководителя учреждения, возможны только:

а) по взаимному согласию сторон;

б) по инициативе работодателя в случаях:

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

- временного увеличения объема учебно-тренировочной нагрузки в связи с производственной необходимостью для замещения временно отсутствующего работника (продолжительность выполнения работником

без его согласия, увеличенной учебной нагрузки в таком случае не может

превышать одного месяца в течение календарного года);

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

- восстановления на работе педагогического работника, ранее выполнявшего эту учебно-тренировочную нагрузку;

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

2.14. По инициативе работодателя изменение существенных условий трудового договора допускается, как правило, только на новый учебный год в связи с изменениями организационных или технологических условий труда (изменение числа групп или количества воспитанников, изменение количества часов работы по учебно-тренировочному плану, проведение эксперимента, изменение сменности работ учреждения, а также изменение образовательных программ и т.д.) при продолжении работником работы без изменения его трудовой функции (работы по определенной специальности, квалификации или должности) (ст. 74 ТК РФ).

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

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

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

2.12. Работодатель или его полномочный представитель обязан до заключения трудового договора с работником ознакомить его под роспись с настоящим коллективным договором, Уставом учреждения, правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными нормативными актами, действующими в учреждении.

2.13. Прекращение трудового договора с работником может производиться только по основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 77 ТК РФ).

3. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

3. Стороны пришли к соглашению в том, что:

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

3.2. Работодатель по согласованию Профсоюза определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития учреждения.

3.3. Работодатель обязуется:

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

3.3.2. Повышать квалификацию педагогических работников не реже чем один раз в три года.

3.3.3. В случае высвобождения работников и одновременного создания рабочих мест осуществлять опережающее обучение высвобождаемых работников для трудоустройства на новых рабочих местах.

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

3.3.5. Предоставлять гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и профессионального начального образования при получении ими образования соответствующего уровня впервые в порядке, предусмотренном ст. 173 . 174 ТК РФ.

3.3.6. Организовывать проведение аттестации педагогических работников в соответствии с Положением о порядке аттестации педагогических работников и руководящих работников, государственных и муниципальных образовательных учреждений.

3.3.7. Сохранить педагогическим работникам, у которых истекает срок действия квалификационной категории, уровень оплаты труда в период рассмотрения аттестационной комиссией заявления педагогического работника об аттестации и (или) в период ее прохождения.

4. Увольнение работников

4. Работодатель обязуется:

4.1. При принятии решения о сокращении численности или штата работников организации и возможном расторжении трудовых договоров с работниками в соответствии с пунктом 2 части первой статьи 81 ТК РФ работодатель обязан в письменной форме сообщить об этом выборному органу первичной профсоюзной организации не позднее чем за два месяца до начала проведения соответствующих мероприятий и направить информацию в Центр занятости, а в случае, если решение о сокращении численности или штата работников может привести к массовому увольнению работников - не позднее чем за три месяца до начала проведения

соответствующих мероприятий.

4.2. Увольнение членов профсоюза 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) производится с предварительного согласия Профсоюза (ст. 82 ТК РФ).

4.3. Стороны договорились, что:

Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст. 179 ТК РФ имеют также лица: - предпенсионного возраста (за два года до пенсии), проработавшие в учреждении свыше 10 лет;

-одинокие матери и отцы, воспитывающие детей до 16 лет;

-родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;

-педагоги награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;

-не освобожденные председатели первичных и территориальных профсоюзных организаций;

-родителю, имеющему ребенка в возрасте до восемнадцати лет, в случае, если другой родитель призван на военную службу по мобилизации или проходит военную службу по контракту, заключенному в соответствии с 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.

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

4.5. При расторжении трудового договора, в связи с ликвидацией организации, либо сокращением численности или штата работников увольняемому работнику выплачивается выходное пособие в размере среднего месячного заработка, а также за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения.

4.6. В исключительных случаях, средний месячный заработок сохраняется за уволенным работником в течение третьего месяца со дня увольнения по решению органа службы занятости населения, при условии, если в двухнедельный срок после увольнения работник обратился в этот орган и не был им трудоустроен (ст.178 ТК РФ).

4.7. 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.

5. Рабочее время и время отдыха.

5. Стороны пришли к соглашению о том, что:

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения (ст.91 ТК РФ) (приложение №1) учебным расписанием, годовым календарным учебным планом, утверждаемыми работодателем по согласованию Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для руководящих работников, работников из числа административного и обслуживающего персонала учреждения устанавливается нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю (ст. 92 ТК РФ).

5.3. Для педагогических работников-тренеров преподавателей, инструкторов-методистов (включая старших) учреждения устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени - не более 36 часов в неделю за ставку заработной платы (ст. 333 ТК РФ).

Конкретная продолжительность рабочего времени педагогических работников устанавливается с учетом норм часов педагогической работы, установленных за ставку заработной платы, объемов учебно-тренировочной нагрузки, выполнения дополнительных обязанностей, возложенных на них правилами внутреннего трудового распорядка и Уставом.

5.4. 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, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.
- работникам с вредными условиями труда.

В соответствии со ст. 93 ТК РФ работа на условиях неполного рабочего времени не влечет для работников каких-либо ограничений продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска, исчисления трудового стажа и других трудовых прав.

5.5. Составление расписания занятий осуществляется с учетом рационального использования рабочего времени педагогического работника.

5.6. Педагогическим работникам, по возможности, предусматривается один свободный день в неделю для методической работы и повышения квалификации.

5.7. Часы, свободные от проведения занятий, дежурств, участия во внеурочных мероприятиях, предусмотренных планом учреждения (заседания педагогического совета, тренерского совета, родительские собрания и т.п.) педагогический работник вправе использовать по своему усмотрению.

5.8. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение работников учреждения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях графиком утверждаемыми работодателем по

согласованию Профсоюза, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения. Работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. По желанию работника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха. В этом случае работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит (ст. 153 ТК РФ).

Сверхурочная работа оплачивается за первые два часа работы не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, но не менее времени, отработанного сверхурочно (статья 152 ТК РФ).

5.9. В случаях, предусмотренных ст. 99 ТК РФ, работодатель может привлекать работников к сверхурочным работам только с учетом мнения Профсоюза, с учетом ограничений и гарантий, предусмотренных для работников в возрасте до 18 лет, инвалидов, беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет.

5.10. Привлечение работников учреждения к выполнению работы, не предусмотренной Уставом учреждения, Правилами внутреннего трудового распорядка учреждения, должностными обязанностями, допускается только по письменному распоряжению работодателя с письменного согласия работника и с дополнительной оплатой в порядке, предусмотренном Положением об оплате труда.

5.11. Время каникул обучающихся, не совпадающее с очередным отпуском, является рабочим временем педагогических и других работников учреждения. В эти периоды педагогические работники привлекаются работодателем к педагогической и организационной работе в пределах времени, не превышающего их учебно-тренировочной нагрузки до начала каникул. График работы в каникулы утверждается приказом руководителя.

5.12. Работникам учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск (Приложение № 4).

Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении 6 месяцев его непрерывной работы в данной организации. По соглашению сторон отпуск может быть предоставлен и до истечения 6 месяцев (ст.122 ТК РФ).

Отпуск за второй и последующие годы работы может предоставляться в любое время года в соответствии с очередностью и графиком отпусков, утверждаемым работодателем с учетом мнения председателя комитета трудового коллектива не позднее, чем за две недели до наступления календарного года.

Запрещается непредставление ежегодного оплачиваемого отпуска в течение 2-х лет подряд (ст.124 ТК РФ).

Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия. 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 (ст.125 ТК РФ).

Не допускается отзыв из отпуска работников в возрасте до восемнадцати лет, беременных женщин и работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (ст. 125 ТК РФ).

При увольнении работнику выплачивается денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ст. 127 ТК РФ).

5.15. Работодатель обязуется:

5.15.1. Предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск

– педагогическим работникам – 42 календарных дней.

– работникам административного и обслуживающего персонала – 28 календарных дней.

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

- в связи с переездом на новое место жительства - 3 дня;

- для проводов детей в армию – 2 дня;

- в случае свадьбы работника (детей работника) - 3 дня;

- на похороны близких родственников (муж, жена, дети, родители) - 3 дня;

- работникам принимавшим участие в областных и Всероссийских соревнованиях и имеющие призовые результаты — на усмотрение руководителя.

- при отсутствии в течении учебного года дней нетрудоспособности - 3 дня к отпуску.

- на 1 сентября сотрудникам, имеющим детей в возрасте до 12 лет — 1 день.

5.15.3. Предоставлять педагогическим работникам не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы длительный отпуск сроком до одного года (ст. 335 ТК РФ).

5.15.4. В учреждении установить:

- пятидневную рабочую неделю с двумя выходными днями (суббота, воскресенье) для административно-управленческого персонала;

- шестидневную рабочую неделю для тренеров-преподавателей согласно нагрузке и расписанию утвержденной в начале учебного года (выходной день указан в трудовом договоре);

5.15.5. Время перерыва для отдыха и питания, а также график дежурств педагогических работников по учреждению, графики сменности, работы в выходные и праздничные нерабочие дни устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка.

Время для отдыха и питания для работников устанавливаются Правилами внутреннего трудового распорядка и не должно быть менее 30 минут (ст. 108 ТК РФ).

5.15.7. Предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику по его письменному заявлению отпуск без сохранения заработной платы, продолжительность которого определяется по соглашению между работником и работодателем.

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

участникам Великой Отечественной войны - до 35 календарных дней в году;
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 (службы), либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы (службы), - до 14 календарных дней в году (ст. 128 ТК РФ);

5.15.8. В соответствии с главой 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников» Трудового кодекса РФ и письмом Минтруда России от 24.12.2020 № 14-2/10/П-12663 «О дистанционной работе» в МБУ ДО СШОР № 9 может быть введен режим дистанционной (удаленной) работы.

В период дистанционной (удаленной) работы Работники обязуются выполнять обязанности, предусмотренные Трудовым договором вне места нахождения работодателя (его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения), вне стационарного рабочего места при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети "Интернет", а Работодатель обязуется обеспечивать Работника средствами, необходимыми для выполнения трудовой функции, а также своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату.

Порядок работы и взаимодействия работников на дистанционной (удаленной) работе определены в Положении о дистанционной (удаленной) работе в МБУ ДО СШОР № 9, являющимся приложением № 2 к настоящему коллективному договору.

6. Обязанности работников.

- 6.1. Своевременно и точно выполнять распоряжения администрации;
- 6.2. Выполнять должностные обязанности, строго соблюдать инструкции по технике безопасности, охраны труда и производственной санитарии;
- 6.3. Участвовать в деятельности учреждения;
- 6.4. Немедленно сообщать своему непосредственному руководителю о любом несчастном случае, происшедшем на рабочем месте;
- 6.5. Проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры, а также проходить внеочередные медицинские осмотры по направлению работодателя в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

7. Оплата и нормирование труда.

Стороны исходят из того, что:

7.1. Оплата труда работников учреждения осуществляется на основе Положения об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Волгограда.

Минимальный размер оплаты труда – устанавливается федеральным законом (ст.133 ТК РФ).

Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда (ст.133 ТК РФ).

Должностной оклад руководителя учреждения определяется трудовым договором.

7.2. На основании ст. 136 Трудового Кодекса РФ выплату заработной платы работникам производить не реже чем каждые полмесяца 20-го и 5-го числа.

7.3. Директор составляет нагрузку педагогических и руководящих работников при участии Профсоюза, своевременно уточняет тарификацию работников в связи с изменением педагогического стажа, образования, квалификационной категории по итогам аттестации, изменением учебной нагрузки.

7.4. Заработная плата исчисляется в соответствии с системой оплаты труда, предусмотренной Положением об оплате труда работников муниципальных учреждений физической культуры и спорта Волгограда и включает в себя размеры должностных окладов и надбавок компенсационного характера в т. ч. надбавок стимулирующего характера и компенсационного характера, премирования, а именно:

- надбавка за интенсивность и высокие результаты в работе;
- надбавка за качество выполняемых работ;
- ежемесячная надбавка за квалификационную категорию;
- надбавка за результативное участие в подготовке спортсмена (команды) в видах спорта (спортивных дисциплинах), включенных в программу олимпийских игр и иных значимых официальных международных и всероссийских спортивных соревнований;
- ежемесячная надбавка за стаж работы;
- премиальные выплаты (приложение № 5);
- другие выплаты, предусмотренные Положением об оплате труда.

8. Обязанности Работодателя

8.1. Возместить работникам материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения их возможности трудиться в случае приостановки работы в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ, в размере двух третьих среднего заработка, не полученной заработной платы (ст. 234 ТК РФ).

8.2. При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной сто пятидесятой ключевой ставки Центрального Банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки

фактического расчета включительно. Данная денежная компенсация выплачивается работнику в следующую за задержанной заработной платой и указывается отдельной строкой в расчетном листке.

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

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

8.5. Определять, в соответствии с действующим Законодательством РФ, перечень работ, для выполнения которых обязательны предварительные при поступлении на работу и периодические медицинские осмотры трудящихся в целях предупреждения заболеваний, несчастных случаев, обеспечения безопасности труда.

9. Социальные гарантии, компенсации, льготы.

Работодатель обязан предоставлять гарантии и компенсации работникам в соответствии с трудовым законодательством.

9.1. В случае направления в служебную командировку работодатель обязан возмещать работнику: расходы на поездку; расходы по найму жилого помещения; дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные); иные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя (ст. 168 ТК РФ).

9.2. По временной нетрудоспособности работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности (ст. 183 ТК РФ).

9.3. Ходатайствовать перед первичной профсоюзной организацией профсоюзов о том, чтобы школе выделялись из профсоюзных средств первичной профсоюзной организации, средства на проведение культурно-массовых мероприятий и физкультурно-оздоровительной работы.

9.4. Информацию о закрытии групп, высвобождение работников школы доводит до сведения Профсоюза не менее чем за 2 месяца.

9.5. Администрация учреждения обязана прилагать все усилия к недопущению сокращения штатов.

9.6. Работникам учреждения может выплачиваться материальная помощь (в том числе к юбилейным датам) в пределах фонда оплаты труда учреждения. Порядок и размеры оказания материальной помощи работникам учреждения определяются учреждением самостоятельно и устанавливаются в локальном нормативном акте учреждения.

9.7. Размер материальной помощи работнику учреждения (в том числе руководителю учреждения, его заместителю и главному бухгалтеру) не может превышать двух окладов (должностных окладов) в год.

9.8. Решение о выплате и размере материальной помощи работникам учреждения принимает руководитель учреждения на основании письменного заявления работника учреждения.

Решение о выплате материальной помощи работникам учреждения оформляется распоряжением (приказом) руководителя учреждения.

9.9. Решение о выплате и размере материальной помощи руководителю учреждения принимает учредитель на основании письменного заявления руководителя.

Решение о выплате материальной помощи руководителю учреждения оформляется приказом учредителя.

9.10 В случае увольнения работника учреждения, выплаченная ему материальная помощь перерасчету и удержанию не подлежит.

9.11 Помимо предусмотренного ст. 193 ТК РФ порядка применения дисциплинарных взысканий в образовательных учреждениях действует дополнительный порядок применения дисциплинарных взысканий, предусмотренный п.2,3 ст.55 ФЗ РФ "Об Образовании".

Дисциплинарное расследование нарушений педагогическим работником образовательного учреждения норм профессионального поведения, устава учреждения, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, приказов и распоряжений руководителя учреждения может быть проведено только по поступившей на него жалобе, поданной в письменном виде. Копия жалобы должна быть передана данному педагогическому работнику.

Ход дисциплинарного расследования и принятые по его результатам решения могут быть переданы гласности только с согласия заинтересованного педагогического работника учреждения, за исключением случаев, ведущих к запрещению заниматься педагогической деятельностью, или при необходимости защиты интересов воспитанников.

10. Охрана труда.

10. Работодатель обязуется:

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

10.2. Провести в учреждении специальную оценку условий труда и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда в порядке и сроки, установленные по согласованию Профсоюза, с последующей сертификацией.

10.3. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Профсоюза и комиссию по охране труда.

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

Организовывать проверку знаний работников учреждения по охране труда на начало учебного года.

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

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

10.8. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на рабочем месте в соответствии с действующим законодательством и вести их учет.

10.9. В случае отказа работника от работы при возникновении опасности для его жизни и здоровья вследствие невыполнения работодателем нормативных требований по охране труда, предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности либо оплатить возникший по этой причине простой в размере среднего заработка.

10.10. Обеспечивать соблюдение работниками требований правил и инструкций по охране труда.

10.11. Осуществлять совместно с профсоюзом контроль, за состоянием условий и охраны труда, выполнением соглашения по охране труда (приложение № 3).

10.12. Обеспечить прохождение обязательных предварительных (при поступлении на работу ст. 213 ТК РФ) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников.

11. Гарантии профсоюзной деятельности.

11. Стороны договорились о том, что:

11.1. Права и гарантии деятельности Профсоюза, территориальных и первичных организаций, соответствующих выборных профсоюзных органов определяются ТК Российской Федерации, федеральными законами, Уставом Профсоюза работников физической культуры, спорта и туризма Российской Федерации, Уставом учреждения, коллективным договором.

11.2. Стороны обращают внимание на то, что работодатель и его полномочные представители обязуются:

11.2.1. Соблюдать права и гарантии профсоюза, способствовать его деятельности.

11.2.2. Предоставлять профсоюзному комитету бесплатно необходимые помещения, отвечающие санитарно-гигиеническим требованиям, обеспеченные отоплением и освещением, оборудованием, необходимым для работы самого профсоюзного органа и проведения собраний работников; обеспечивают охрану и уборку выделяемых помещений, безвозмездно предоставляют оргтехнику и транспорт.

12. Обязательства Профсоюза

12. Профсоюз обязуется:

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

12.2. Осуществлять контроль над правильностью и своевременностью предоставления работникам отпусков и их оплаты.

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

13. Контроль за выполнением коллективного договора.

Ответственность сторон.

13. Стороны договорились, что:

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

13.2. Совместно разрабатывают план мероприятий по выполнению настоящего коллективного договора.

13.3. Осуществляют контроль за реализацией плана мероприятий по выполнению коллективного договора и его положений и отчитываются о результатах контроля на общем собрании работников.

13.4. Рассматривают в 3-х дневный срок все возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.

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

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

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

14. Приложения к коллективному договору.

1. Правила внутреннего трудового распорядка МБУ ДО СШОР № 9.

2. Положение о дистанционной (удаленной) работе в МБУ ДО СШОР № 9

3. Соглашение по охране труда между работодателем и работниками МБУ ДО СШОР № 9.

4. Продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков, предоставляемых работникам МБУ ДО СШОР № 9.

5. Положение о премировании работников МБУ ДО СШОР № 9.

ПРОШУ, ПРОНУМЕРОВАНО И СКРЕПЛЕНО

ПЕЧАТЬЮ 48 (Срок: восемь) ЛИСТОВ

Директор МБУ ДО СПОР № 9  Т.В. Гурьева



**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 98601991273303428137389617319984543381283716422

Владелец Гурьева Татьяна Викторовна

Действителен с 30.05.2025 по 30.05.2026