

ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ

Сертификат: 96466F61-CBC2-B3EB-0937-4EB1884F085D

Владелец: Коваленко Виктория Сергеевна 08.11.2025 09:17 (МСК)

Представитель работодателя:
Директор МБУ ДО «Спортивная
школа Нижнегорского района
Республики Крым»

Представитель трудового коллектива:
МБУ ДО «Спортивная школа
Нижнегорского района
Республики Крым»



В.С. Коваленко/

«30» июня 2025 года

/Е.А. Кириченко/

«30» июня 2025 года

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым» на 2025-2028 годы

Коллективный договор утверждён на заседании комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проекта коллективного договора и заключения коллективного договора Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым» 30.06.2025 г. (протокол № 2)

Срок действия с «30» июня 2025 г. до «29» июня 2028 г.

Дата вступления в силу:
«30» июня 2025 г.

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящий Коллективный договор заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения между работодателем и работниками Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым» (далее – Учреждение) и устанавливающим взаимные обязательства между работодателем и работниками в лице их представителя на основе согласования взаимных интересов сторон данного договора.

1.2. Сторонами настоящего Коллективного договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым» в лице директора Коваленко Виктории Сергеевны (далее - Работодатель), с одной стороны, и работники Учреждения в лице Кириченко Елены Алексеевны (далее – Работники), с другой стороны.

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

1.4. Настоящий коллективный договор заключен сроком на 3 года (ст. 43 ТК РФ), вступает в силу 30.06.2025 г. и действует до 29.06.2028 г. включительно. По истечению этого срока, Стороны имеют право продлить (изменить или дополнить) настоящий коллективный договор (на срок не более трех лет) или заключить новый коллективный договор.

1.5. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех работников Учреждения. Стороны признают юридическое значение и правовой характер Коллективного договора и обязуются его выполнять.

1.6. Трудовые договоры, заключаемые с работниками Учреждения, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленных трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.7. Стороны договорились, что текст Коллективного договора должен быть доведен работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания.

Уполномоченный представитель работников обязуется разъяснять работникам положения Коллективного договора, содействовать его реализации.

1.8. Во исполнение настоящего Коллективного договора в Учреждении принимаются локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права. Локальные нормативные акты не должны ухудшать положение работников по сравнению с трудовым законодательством РФ и настоящим Коллективным договором.

1.9. Коллективный договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования, типа учреждения, расторжения трудового договора с руководителем Учреждения, реорганизации Учреждения в форме преобразования.

1.10. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение), ликвидации Коллективный договор сохраняет свое действие в течение всего срока реорганизации.

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

При этом любая из сторон имеет право направить другой стороне предложения о заключении нового Коллективного договора или продлении действия прежнего на срок до трех лет.

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

1.13. Все спорные вопросы по толкованию и реализации положений Коллективного договора решаются сторонами.

1.14. Перечень локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, при принятии которых работодатель учитывает мнение представителя:

- Правила внутреннего трудового распорядка Учреждения;
- Положение о системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым», занятых в сфере физической культуры и спорта;

1.15. Стороны определяют следующие формы управления Учреждением непосредственно работниками или через представительный орган:

- консультации с работодателем по вопросам принятия локальных нормативных актов;
- получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников и по иным вопросам, предусмотренным в настоящем Коллективном договоре;
- обсуждение с работодателем вопросов о работе Учреждения, внесении предложений по ее совершенствованию;
- обсуждение планов социально-экономического развития Учреждения;
- участие в разработке и принятии Коллективного договора;
- другие формы.

1.16. Неотъемлемой частью Коллективного договора являются Приложения к нему, указанные в тексте.

1.16. Стороны согласились, что коллективные трудовые споры будут рассматривать в строгом соответствии с гл.61 ТК РФ в случаях:

- урегулирования разногласий между работниками и работодателем по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату);
- заключения, изменения и выполнения Коллективного договора;
- отказом работодателя учесть мнение представительного органа при принятии локальных актов, содержащих нормы трудового права;
- если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора, либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора.

2. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу в Учреждение оформляются заключением письменного трудового договора, как на определенный срок, так и на срок не более 5 лет. Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые

отношения не могут быть установлены на определенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством РФ.

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

2.3. 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 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, Правилами внутреннего трудового распорядка, должностной инструкцией и иными локальными нормативными актами, действующими в Учреждении.

2.4. В трудовой договор включаются обязательные условия, указанные в ст. 57 ТК РФ.

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

2.6. Заключение трудового договора 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).

2.7. 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 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.

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.

2.8. При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

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.

2.9. 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).

2.10. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

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

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

3. ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, ПЕРЕПОДГОТОВКА И ПОВЫШЕНИЕ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКА

3.1. Работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. Указанное право реализуется путем заключения дополнительного договора между работником и Работодателем.

3.2. Работодатель с учетом мнения представительного органа 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. В случаях, предусмотренных законодательством РФ, Работодатель обязан проводить повышение квалификации работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

3.4. Работодатель обязан содействовать работнику, желающему повысить квалификацию, пройти переобучение и приобрести другую профессию.

4. УСЛОВИЯ ВЫСВОБОЖДЕНИЯ РАБОТНИКОВ

4.1. Работодатель обязуется заблаговременно, не позднее, чем за 3 месяца, предоставлять представительному органу работников проекты приказов о сокращении численности и штата, планы-графики высвобождения работников с разбивкой по месяцам, список сокращаемых должностей и работников, перечень вакансий, предполагаемые варианты трудоустройства.

4.2. Увольнение работника в связи с сокращением численности или штата допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую работу. Работники, подлежащие увольнению по сокращению численности или штата, уведомляются об этом письменно не позднее, чем за два месяца до увольнения.

4.3. Беременные женщины не могут быть уволены по инициативе работодателя, кроме случаев ликвидации Учреждения.

4.4. Преимущественное право для оставления на работе при сокращении численности или штата при равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в ст.179 ТК РФ, предоставляется также: лицам предпенсионного возраста

(за 5 лет до пенсии), проработавшим в Учреждении свыше 10 лет; одиноким матерям (отцам), воспитывающим детей до 14 лет; родителям, воспитывающим детей-инвалидов до 18 лет; награжденными государственными наградами.

4.5. 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.

4.6. При сокращении численности или штата не допускается увольнение одновременно двух работников из одной семьи.

5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего распорядка Учреждения (ст. 91 ТК РФ), утверждаемыми Работодателем с учетом мнения представительного органа, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом Учреждения.

5.2. Работникам из числа административно-хозяйственного персонала Учреждения, устанавливается 40-часовая рабочая неделя с двумя выходными днями, для женщин сельской местности устанавливается 36-часовая рабочая неделя, для тренерско-преподавательского состава, реализующего дополнительные образовательные программы спортивной подготовки и образовательные общеразвивающие программы (спортивно-оздоровительный этап), устанавливается норма часов за ставку заработной платы 24 часа, в том числе непосредственно тренерско-преподавательской работы 18 часов в неделю, согласно утвержденной нагрузке и расписанию тренировочных занятий.

5.3. Тренерам-преподавателям, непосредственно участвующим в тренировочном процессе, устанавливается норма часов тренерской работы за ставку заработной платы (нормируемая часть тренерской работы) в размере 18 часов в неделю.

Норма часов тренерской работы за ставку заработной платы устанавливаются в астрономических часах, включая установленные короткие перерывы между занятиями продолжительностью 15-20 минут.

5.4. В зависимости от занимаемой должности в рабочее время работников включается проведение тренировочных мероприятий, индивидуальная работа с занимающимися, научная, творческая и исследовательская работа, а также другая работа, предусмотренная трудовыми (должностными) обязанностями и (или) индивидуальным планом - методическая, подготовительная, организационная, диагностическая, работа по ведению мониторинга, работа, предусмотренная планами тренировочных, физкультурно-оздоровительных, спортивных, творческих и иных мероприятий, проводимых с занимающимися.

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

5.5. Под тренерской нагрузкой работников предлагается понимать тренерскую работу, выполняемую во взаимодействии с занимающимися по видам деятельности, установленным планом или программой спортивной подготовки (индивидуальным планом подготовки), текущий контроль их выполнения.

5.6. Объем тренерской нагрузки работников, рекомендуется определять ежегодно на начало тренировочного периода (спортивного сезона) и устанавливать распорядительным актом организации.

Объем тренерской нагрузки работников, установленный на начало тренировочного периода (спортивного сезона), не может быть изменен в текущем году (транировочном периоде, спортивном сезоне) по инициативе работодателя за исключением ее снижения, связанного с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

При определении объема тренерской нагрузки работников на следующий год (транировочный период, спортивный сезон) рекомендуется сохранять преемственность в подготовке спортсменов, не допуская ее изменения в сторону снижения, за исключением случаев, связанных с уменьшением количества часов по планам, графикам спортивной подготовки, сокращением количества занимающихся, групп.

Об изменениях объема тренерской нагрузки (увеличения или снижения), а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работников в письменной форме не позднее, чем за два месяца до осуществления предполагаемых изменений, за исключением случаев, когда изменение объема тренерской нагрузки осуществляется по соглашению сторон трудового договора.

5.7. Неполное рабочее время - неполный рабочий день или неполная рабочая неделя устанавливаются в следующих случаях (ст.93 ТК РФ):

- 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 восемнадцати лет), а также лица осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

5.8. 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.

5.9. Перерывы для отдыха и питания предоставляются работникам согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.10. На работах, где по условиям работы предоставление перерыва для отдыха и питания невозможно, обеспечивать работнику возможность отдыха и приема пищи в рабочее время.

5.11. Выходными днями в Учреждении являются суббота и воскресенье. Для тренерского состава выходным является день, согласно утвержденному расписанию тренировочных занятий.

5.12. Работникам Учреждения предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней и дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Правилам внутреннего трудового распорядка.

5.13. Работникам тренерско-преподавательского состава и административно-методического аппарата Учреждения, непосредственно участвующим в реализации программ спортивной подготовки (директору, заместителю директора, инструктору-методисту), предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск в количестве 42 календарных дней (ст. 334 ТК РФ; Постановление Правительства РФ от 03.04.2024 № 415) и дополнительный оплачиваемый отпуск согласно Правилам

внутреннего трудового распорядка.

5.14. 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.

5.15. 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.

5.16. Работникам могут предоставляться кратковременные отпуска с сохранением заработной платы по семейным обстоятельствам:

- для сопровождения 1 сентября детей младшего школьного возраста в школу - 1 день;
- в связи с переездом на новое место жительства - 1 день;
- для проводов детей в армию - 1 день;
- смерти близких родственников - 3 дня;
- бракосочетание - 3 дня;
- в случаях рождения ребенка - 3 дня;
- в случае окончания школы детьми в день «Последнего звонка», «Выпускного бала» - 1 день;
- день рождение работника – 1 день.

5.17. Работникам предоставляются дополнительные неоплачиваемые отпуска в соответствии со ст.128 ТК РФ и 173 ТК РФ.

На основании письменного заявления обязательно предоставлять отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников:

- работающим пенсионерам по старости (по возрасту) - до 14 календарных дней в году;
- родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших в следствии ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы, - до 14 календарных дней в году;
- работающим инвалидам - до 60 календарных дней в году.

5.18. Все условия предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, дополнительных оплачиваемых/неоплачиваемых отпусков Работникам Учреждения определены в «Правилах внутреннего трудового распорядка муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым», с которыми ознакомлены все Работники под подпись и в обязательном порядке ознакомливаются вновь принятые Работники.

6. ОПЛАТА ТРУДА

6.1. Оплата труда работников Учреждения осуществляется по отраслевой системе оплаты труда, исходя из видов экономической деятельности различных категорий работников Учреждения, в соответствии с постановлением Администрации Нижнегорского района Республики Крым от 30.05.2025 г. № 155 «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования

«Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым», занятых в сфере физической культуры и спорта».

6.2. Заработная плата выплачивается в денежной форме (рублях).

6.3. Заработная плата работника перечисляется через банк на личную карту работника.

6.4. Отраслевая система оплаты труда включает тарифную часть оплаты труда, компенсационные и стимулирующие выплаты.

6.5. Размер заработной платы работника, полностью отработавшего месячную норму рабочего времени, не может быть ниже минимального размера оплаты труда, установленного региональным соглашением о минимальной заработной плате в Республике Крым на соответствующий период. Индексация заработной платы работникам учреждения проводится в порядке, установленном нормативными правовыми актами Республики Крым.

6.6. Индексация заработной платы работникам учреждения проводится в порядке, установленном нормативными правовыми актами Республики Крым.

6.7. Размер должностного оклада работника Учреждения устанавливается руководителем Учреждения на основании постановления Администрации Нижнегорского района Республики Крым от 30.05.2025 г. № 155 «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым», занятых в сфере физической культуры и спорта».

6.8. Размер должностного оклада руководителя Учреждения устанавливается Учредителем в трудовом договоре, оформляемом в соответствии с типовой формой трудового договора с руководителем муниципального учреждения, утверждённой постановлением Правительства Российской Федерации от 12 апреля 2013 года № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителями муниципального учреждения».

6.9. Персональные надбавки к окладам (должностным окладам), ставкам заработной платы устанавливаются работникам Учреждения с учетом уровня их профессиональной подготовки, сложности, важности выполняемой работы, степени самостоятельности и ответственности при выполнении поставленных задач.

6.10. Доплаты за работу с тяжелыми и вредными условиями труда устанавливаются в соответствии с действующим законодательством. Повышение заработной платы по указанным основаниям производится с учетом результатов специальной оценки условий труда.

6.11. Выплаты за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных (при сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни) исчисляются из должностного оклада (тарифной ставки) с учетом повышения за работу с вредными, опасными и иными особыми условиями труда, которые устанавливаются Учреждением по результатам оценки условий труда и аттестации рабочих мест. Указанные выплаты начисляются за время фактической занятости работников на таких местах.

6.12. Размеры и условия осуществления выплат компенсационного и стимулирующего характера работникам Учреждения устанавливаются в соответствии с постановлением Администрации Нижнегорского района Республики Крым от 30.05.2025

г. № 155 «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым», занятых в сфере физической культуры и спорта».

6.13. Заработная плата выплачивается два раза в месяц, 14 и 29 числа каждого месяца.

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

6.15. 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.

6.16. Ответственность за своевременность и правильность выплаты заработной платы работникам несет руководитель Учреждения.

6.17. Условия оплаты труда, определенные трудовым договором, не могут быть ухудшены по сравнению с теми, которые установлены постановлением Администрации Нижнегорского района Республики Крым от 30.05.2025 г. № 155 «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым», занятых в сфере физической культуры и спорта» и Коллективным договором.

7. ОХРАНА ТРУДА

7.1. Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда в Учреждении возлагаются на Работодателя.

7.2. Работодатель обязан выполнять требования законодательства РФ по вопросам охраны труда, в том числе обеспечить:

- безопасность работников при эксплуатации зданий, сооружений, оборудования;
- разработку инструкций по охране труда на каждое рабочее место, обучение работников безопасным методам и приемам выполнения работ;
- обучение работников методам и приемам оказания первой помощи пострадавшим;
- прохождение бесплатных обязательных периодических медицинских осмотров (обследований) работников.
- проведение мероприятий по аттестации рабочих мест и специальной оценке условий труда;
- информирование работников об условиях и охране труда на рабочих местах, о существующем риске повреждения здоровья, полагающихся им компенсациях и средствах индивидуальной защиты, а также о мерах по защите от воздействия вредных или опасных производственных факторов;
- проводить своевременное расследование несчастных случаев в соответствии с действующим законодательством и вести их учет;
- обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

7.3. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья Работодатель обязан предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности.

7.4. За нарушение работником или Работодателем требований по охране труда они несут ответственность в соответствии с действующим законодательством РФ.

7.5. Работодатель обязан проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работниками Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья, безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим, пожарной безопасности.

Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда, пожарной безопасности.

7.6. Работодатель в соответствии со ст. 76 Трудового кодекса РФ отстраняет от работы работников, не прошедших в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

7.7. Работодатель несет ответственность за вред, причиненный здоровью работников увечьем, связанным с исполнением ими трудовых обязанностей, и возмещает ущерб в соответствии с действующим законодательством.

7.8. Работодатель обязуется в соответствии с требованиями ст.37 Федерального закона от 21.12.1994 г. № 69-ФЗ «О пожарной безопасности»:

- соблюдать требования пожарной безопасности;
- проводить противопожарную пропаганду, а также обучать работников мерам пожарной безопасности;
- содержать в исправном состоянии системы и средства тушения пожаров, не допускать их использования не по назначению.

8. ПРАВИЛА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКИМ РАБОТНИКАМ УЧРЕЖДЕНИЯ ДЛИТЕЛЬНОГО ОТПУСКА СРОКОМ ДО ОДНОГО ГОДА¹

8.1. В соответствии с пунктом 4 части 5 статьи 47 Федерального закона от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» педагогические работники учреждения имеют право на длительный отпуск сроком до одного года не реже чем через каждые десять лет непрерывной педагогической работы (далее – длительный отпуск).

8.2. К педагогической работе относится работа на должностях педагогических работников (инструктор-методист, педагог дополнительного образования, тренер-преподаватель и др.) отнесенных к подразделу 2 раздела 1 Номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций, утвержденной постановлением Правительства Российской Федерации от 21 февраля 2022 г. № 225.

8.3. Стаж непрерывной педагогической работы определяется на основании трудовой книжки работника, сведений о трудовой деятельности, а также других документов, выдаваемых в целях подтверждения периодов работы, включаемых в указанный стаж.

8.4. В стаж непрерывной педагогической работы не засчитывается: время, на которое работник был отстранен от занимаемой должности по основаниям, предусмотренным Трудовым кодексом Российской Федерации;

¹ Требование о включении данного раздела содержится в п. 5 Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года, утвержденного приказом Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644

время на получение работником образования без повышения уровня образования, проведенное с отрывом от работы без направления работодателем;

время отсутствия на работе в связи с обучением в аспирантуре или докторантуре;

время работы на выборной должности в государственных органах, органах местного самоуправления, в выборном органе первичной профсоюзной организации при условии освобождения от основной работы;

время нахождения работника в предыдущем длительном отпуске.

8.5. Стаж непрерывной педагогической работы не прерывается:

после увольнения с военной службы или приравненной к ней службе, если службе непосредственно предшествовала педагогическая работа, а перерыв между днем увольнения с военной службы или приравненной к ней службе и поступлением на педагогическую работу не превысил трех месяцев;

при увольнении из одной организации, осуществляющей образовательную деятельность, и приеме на работу в другую организацию, осуществляющую образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил одного месяца;

после увольнения с педагогической работы лиц, работавших в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, по истечении срока трудового договора, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников, в том числе в результате реорганизации организации, осуществляющей образовательную деятельность, если перерыв в работе не превысил шести месяцев;

после увольнения из специализированных структурных образовательных подразделений в загранучреждениях Министерства иностранных дел Российской Федерации, в которых работник осуществлял педагогическую работу, если перерыв в работе не превысил двух месяцев;

после увольнения с педагогической работы в связи с установлением инвалидности, если перерыв в работе не превысил трех месяцев (трехмесячный период в этих случаях исчисляется со дня восстановления трудоспособности).

8.6. Длительный отпуск не может предоставляться более чем на один учебный год.

8.7. Максимальная продолжительность длительного отпуска не зависит от типа занятости (основная работа или работа по совместительству) и составляет 12 месяцев.

8.8. Работнику, работающему в учреждении на условиях внешнего совместительства, при уходе в длительный отпуск на основной работе одновременно предоставляется длительный отпуск в учреждении.

8.9. Длительный отпуск предоставляется работнику в случае, если работодателем найдена замена на весь период отсутствия работника либо обязанности работника распределены между другими работниками, имеющими необходимый образовательный ценз.

8.10. Временная нетрудоспособность в период длительного отпуска не является основанием для переноса срока выхода на работу после длительного отпуска.

8.11. Заявление работника на длительный отпуск представляется работодателю до 1 мая. В заявлении указывается продолжительность отпуска (если продолжительность отпуска меньше по сравнению с установленной Договором), срок предоставления.

8.12. Уход работника в длительный отпуск возможен только на основании приказа работодателя.

8.13. Работник имеет право прервать длительный отпуск и выйти на работу, о чем обязан сообщить работодателю за две недели.² В этом случае работник теряет право на оставшееся время длительного отпуска. Неиспользованный остаток отпуска также не может быть присоединен к основному удлиненному оплачиваемому отпуску или к отпуску, предоставляемому по иным основаниям в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации.

8.14. Установленные настоящим разделом правила предоставления длительного отпуска могут быть изменены по соглашению сторон трудового договора.

9. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

9.1. Помимо общих гарантий и компенсаций, предусмотренных Трудовым

- при направлении в служебные командировки;
- при переезде на работу в другую местность;
- при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- при совмещении работы с обучением;
- по оплате труда;
- при вынужденном прекращении работы по вине работодателя;
- при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;
- в связи с задержкой по вине Работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника;
- при сдаче крови и ее компонентов работнику за дни сдачи выплачивается средний заработок за счет средств Работодателя и в связи с этим предоставляются дни отдыха. Указанные дни отдыха по желанию Работника могут быть присоединены к ежегодному оплачиваемому отпуску или использованы в другое время в течение года после дня сдачи крови и ее компонентов;
- в других случаях, предусмотренных действующим законодательством.

При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств Работодателя. Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях Работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей.

9.2. Работодатель может оказывать из средств экономии фонда заработной платы материальную помощь (в том числе на оздоровление). Материальная помощь на оздоровление выплачивается один раз в году, в размере одного должностного оклада работникам Учреждения, в соответствии с постановлением Администрации Нижнегорского района Республики Крым от 30.05.2025 г. № 155 «О системе оплаты труда работников муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа Нижнегорского района Республики Крым», занятых в сфере физической культуры и спорта.

9.3. В случае смерти работника работодатель оказывает материальную помощь в размере затрат на ритуальные услуги, согласно действующего законодательства, супругу или одному из родственников, законному представителю умершего или иному лицу, взявшему на себя обязанность осуществить погребение умершего.

Материальная помощь оказывается по заявлению супруга или заявлению одного из родственников, законного представителя умершего работника или иного лица, взявшего на себя обязанность оплатить ритуальные услуги, при подтверждении затрат

² Две недели – наименьший срок, за который работодатель обязан сообщить лицу, работающему по совместительству о расторжении трудового договора с ним в связи с выходом на работу основного работника (ст. 288 ТК РФ)

соответствующими документами.

9.4. Работодатель рассматривает ходатайства непосредственного руководителя или представительного органа работников о представлении работников в установленном порядке к награждению государственными, ведомственными и иными наградами.³

9.5. При временной нетрудоспособности Работодатель выплачивает работнику пособие по временной нетрудоспособности в размерах, установленных законодательством.

10. ПРИМЕНЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ СТАНДАРТОВ

10.1. При различии требований к образованию, обучению и стажу работы, содержащихся в единых квалификационных справочниках и профессиональных стандартах, в учреждении применяются требования нормативного правового акта, обеспечивающего наиболее благоприятные условия для работника (кандидата).⁴

К благоприятным условиям относятся:

- наличие более низкого уровня профессионального образования;
- при отсутствии детализации требований к дополнительному профессиональному образованию работодателем выбирается требование о повышении квалификации, а не о профессиональной переподготовке;
- отсутствие требований к стажу работы или его минимальное значение.

10.2. При утверждении Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации профессиональных стандартов в период срока действия Договора в учреждении обеспечивается их поэтапное применение в течение одного года после вступления в силу.

Направления применения профессиональных стандартов:

- оценка соответствия работников требованиям, содержащимся в профессиональных стандартах;
- обучение работников;
- внесение изменений в должностные инструкции в части закрепления новых должностных обязанностей и уточнения (конкретизации) существующих должностных обязанностей.

11. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Изменения и дополнения коллективного договора в течение срока его действия производятся только по взаимному согласию в порядке, установленном законодательством РФ для его заключения.

11.1. Для урегулирования разногласий в ходе коллективных переговоров и исполнения коллективного договора стороны используют примирительные процедуры. В течение трех дней после составления протокола разногласий стороны проводят консультации, формируют из своего состава примирительную комиссию.

11.2. Стороны договорились, что текст коллективного договора должен быть доведен Работодателем до сведения работников в течение трех дней после его подписания. Для этого он должен быть соответствующим образом размножен.

11.3. Представительный орган работников обязуется разъяснить работникам положения коллективного договора, содействовать реализации их прав, основанных на коллективном договоре.

11.4. Контроль за выполнением коллективного договора осуществляют обе стороны, подписавшие его.

11.5. За неисполнение настоящего коллективного договора и нарушение его

³ По аналогии с отраслевым соглашением между общероссийским профессиональным союзом работников государственных учреждений и общественного обслуживания Российской Федерации и Судебным департаментом при Верховном Суде Российской Федерации на 2014-2016 годы

⁴ Письмо Минтруда России от 04.04.2016 № 14-0/10/В-2253 «Ответы на типовые вопросы по применению профессиональных стандартов». Ответ на вопрос № 5

условий стороны коллективного договора несут ответственность в соответствии с законодательством РФ.

11.6. Настоящий коллективный договор в трех экземплярах направляется Работодателем на уведомительную регистрацию в соответствующий орган по труду в течение семи дней со дня подписания. Вступление настоящего Коллективного договора в силу не зависит от факта его уведомительной регистрации.