

Принят на общем собрании трудового
коллектива МБУДО «СШ «Энергия»
г.Чебоксары

Протокол № 01 от « 19 » февраля
2024г.

КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР

Муниципального бюджетного учреждения
дополнительного образования
«Спортивная школа «Энергия»
управления физической культуры и спорта
администрации города Чебоксары
Чувашской Республики

ЗАРЕГИСТРИРОВАНО ОТ 06.02.2024
ЗА № 39-24
ЗАМЕСТИТЕЛЬ ГЛАВЫ
АДМИНИСТРАЦИИ – РУКОВОДИТЕЛЬ
АППАРАТА



К.С.Мухин

г. Чебоксары,
2024 г.

Общие положения.

1. Настоящий Коллективный договор (далее - Договор) является правовым актом, регулирующим социально - трудовые отношения в Муниципальном бюджетном учреждении дополнительного образования «Спортивная школа «Энергия» управления физической культуры и спорта администрации города Чебоксары Чувашской Республики и устанавливающим взаимные обязательства между работниками и работодателем в лице их представителей в соответствии со ст. ст. 40 - 44 Трудового кодекса Российской Федерации.

1.1. Сторонами Договора являются: Муниципальное бюджетное учреждение дополнительного образования «Спортивная школа «Энергия» управления физической культуры и спорта администрации города Чебоксары Чувашской Республики именуемое далее "работодатель", в лице и.о. директора Стрелкова Юрия Анатольевича, действующего на основании Устава, и работники в лице своего представителя Золкина Сергея Вячеславовича, именуемые далее "работники", действующие на основании решения общего собрания работников.

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

1.3. Действие настоящего Коллективного договора распространяется на всех Работников.

1.4. Трудовые договоры, заключаемые с Работниками, не могут содержать условий, снижающих уровень прав и гарантий Работников, установленный трудовым законодательством Российской Федерации и настоящим Коллективным договором.

Раздел II

Оформление трудовых отношений и трудовой деятельности

2.1. Трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора как на неопределенный срок, так и на срок не более пяти лет.

Трудовой договор, предусматривающий выполнение Работником трудовой функции дистанционно, может заключаться путем обмена между лицом, поступающим на работу, и Работодателем электронными документами в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом Российской Федерации.

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 соответствии со ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации, а также в иных случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации. Срочный трудовой договор может быть заключен при выполнении сезонных видов работ.

2.2. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение Работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового

права, Коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности:

- об уточнении места работы (с указанием рабочего места и его местонахождения);
- об испытании;
- о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);
- об обязанности Работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств Работодателя;
- о видах и об условиях дополнительного страхования Работника;
- об улучшении социально-бытовых условий жизни Работника и членов его семьи;
- об уточнении применительно к условиям работы данного Работника прав и обязанностей Работника и Работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

2.3. При заключении трудового договора Работник предъявляет Работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку и (или) сведения о трудовой деятельности (ст. 66.1 Трудового кодекса Российской Федерации), за исключением случаев, если трудовой договор заключается впервые;
- документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа;
- документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки;
- справку о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям, выданную в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел.

При заключении трудового договора путем обмена электронными документами документы, указанные в настоящем пункте, могут быть предъявлены Работодателю лицом, поступающим на дистанционную работу, в форме электронных документов, если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации.

2.5. Работодатель формирует в электронном виде основную информацию о трудовой деятельности и трудовом стаже каждого Работника и представляет ее в порядке, установленном законодательством Российской Федерации об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования, для хранения в информационных ресурсах Социального фонда России.

В сведения о трудовой деятельности включается информация о Работнике, месте его работы, его трудовой функции, переводах Работника на другую постоянную работу, об увольнении Работника с указанием основания и причины прекращения трудового договора, другая предусмотренная действующим законодательством Российской Федерации информация.

Работодатель обязан предоставить Работнику (за исключением случаев, если на Работника ведется трудовая книжка) сведения о трудовой деятельности за период работы у Работодателя способом, указанным в заявлении Работника (на бумажном носителе, заверенные надлежащим образом, или в форме электронного документа, подписанного усиленной квалифицированной

электронной подписью), поданном в письменной форме или по адресу электронной почты школы:

- в период работы не позднее трех рабочих дней со дня подачи этого заявления;
- при увольнении в день прекращения трудового договора.

2.6. Работодатель и Работники обязуются выполнять условия заключенного трудового договора. Работодатель не вправе требовать от Работников выполнения работы, не обусловленной трудовым договором.

Раздел III

Оплата и нормирование труда.

Гарантии и компенсации.

3. Стороны договорились проводить политику, направленную на повышение оплаты труда работников за счёт повышения качества предоставляемых услуг, режима экономии, развития предпринимательской деятельности в соответствии с Уставом.

3.1. Систему заработной платы, окладов, различного вида выплат устанавливать в соответствии со ст.135 ТК РФ, Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБУДО «СШ «Энергия» г.Чебоксары и соответствующими трудовым законодательством, и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового.

3.2. Финансирование расходов на оплату труда производится за счёт средств бюджета и за счёт средств от приносящей доход деятельности (внебюджетных источников).

3.3. Финансирование расходов на оплату труда в пределах сумм, утверждённых штатным расписанием, производится за счёт средств бюджета. Общая сумма вышеуказанных расходов утверждается сметой доходов и расходов учреждения на год.

3.4. Порядок установления выплат стимулирующего характера и единовременных выплат (материальная помощь), надбавок и их выплаты устанавливается Положением о выплатах стимулирующего характера работникам МБУДО «СШ «Энергия» г.Чебоксары.

3.5. Минимальный размер оплаты труда в учреждении устанавливается соответствующим Федеральным законом.

3.6. Работодатель обязуется:

3.6.1. Сверхурочную работу оплачивать в первые два часа работы в полуторном размере, за последующие часы – в двойном размере. По желанию работника сверхурочная работа вместо повышенной оплаты может компенсироваться предоставлением дополнительного времени отдыха, в размере времени, отработанного сверхурочно (ст.152 ТК РФ). К сверхурочной работе привлекать только с письменного согласия работника (ст.99 ТК РФ).

3.6.2. Выплату заработной платы производить в денежной форме в валюте РФ (в рублях).

3.6.3. Индексацию заработной платы производить в порядке, установленном законами и иными нормативными правовыми актами (ст.134 ТК РФ).

3.6.4. В соответствии со статьей 136 Трудового кодекса РФ Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца посредством перечисления денежных средств на его лицевой счёт карты «Мир» кредитной организации, либо в кассе учреждения. За первую половину месяца зарплата выплачивается 25-го числа текущего месяца пропорционально

отработанному времени, за вторую половину месяца – 10-го числа месяца, следующего за расчетным согласно отработанному времени.

При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня. Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.

3.6.5. Установить систему материального поощрения (премирования) по результатам труда, в том числе:

- по результатам работы за месяц, квартал;
- за качество выполненных работ;
- за выполнение важных (особо важных) и ответственных работ;
- по случаю государственных праздников, профессиональных праздников, памятных и знаменательных дат РФ;
- юбилеям.

3.6.6. Работникам, занятым на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда, выплачиваются доплаты к тарифной ставке (окладу) в размере до 4 % от месячного оклада (тарифной ставки) (ст.147 ТК РФ).

3.6.7. За каждый час ночной работы (с 22 часов до 6 часов) производится доплата в размере 20 % тарифной ставки (должностного оклада).

3.6.8. Оплата труда руководителей, специалистов и служащих производится на основе должностных окладов, установленных в соответствии с должностью и квалификацией Работника, определённой трудовым договором.

3.6.9. При направлении работника в служебную командировку за работником сохраняется средний заработок, но не ниже, чем установлено штатным расписанием и тарификационным списком учреждения на дату командирования.

При этом работнику возмещаются расходы, связанные со служебной командировкой за счёт бюджетных средств на основании Постановления РФ «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» действующего на отчетный период.

Возмещение расходов за счёт внебюджетных средств производится в пределах имеющихся средств:

- суточные – до 1500 рублей за каждый день нахождения в служебной командировке;
- расходы на проезд – по фактическим расходам (при наличии соответствующих документов);
- расходы на найм жилого помещения – в размере фактических расходов, подтверждённых соответствующими документами;
- при отсутствии документов, подтверждающих эти расходы - 12 рублей.

3.6.10. В случае профессиональной подготовки и переподготовки кадров на предприятии сохранять за работником его среднюю зарплату на период подготовки, но не ниже, чем установлено штатным расписанием и тарификационным списком учреждения.

3.6.11. Выполнение Работником трудовой функции дистанционно не может являться основанием для снижения ему заработной платы.

3.6.12. Работодатель выплачивает дистанционному Работнику компенсацию за использование для выполнения трудовой функции принадлежащих дистанционному Работнику или арендованных дистанционным Работником оборудования, программно-технических

средств, средств защиты информации и иных средств, а также возмещает расходы, связанные с их использованием, в размере предоставленных затрат.

Раздел IV

Обеспечение занятости.

4.1. Стороны исходят из того, что трудовые отношения при поступлении на работу оформляются заключением письменного трудового договора на неопределённый срок, кроме случаев, предусмотренных ст.59 ТК РФ.

4.2. Условия трудового договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством и настоящим коллективным договором. Работодатель обязуется полностью обеспечивать работников обусловленной работой в течение действия трудового договора (ст.9 ТК РФ).

4.3. Работодатель и работники обязуются выполнять условия заключённого трудового договора. Перевод на другую работу без согласия работника допускается лишь в случаях, указанных в законодательстве (ст.73, 74 ТК РФ).

4.4. С целью использования внутренних резервов для сохранения рабочих мест работодатель обязуется:

- приостановить найм рабочей силы до тех пор, пока не будут трудоустроены все высвобождаемые работники учреждения;
- в первую очередь проводить сокращение штатов по вакантным должностям;
- по соглашению с работниками переводить их на режим неполного рабочего времени или во изменение условий трудового договора предусматривать неполное рабочее время с предупреждением о том работников не позднее, чем за два месяца (ст.73 ТК РФ).

4.5. Работодатель обязуется:

4.5.1. Беременных женщин, женщин, имеющих детей в возрасте до 3 лет (одиноких - при наличии ребёнка до 14 лет или ребёнка-инвалида до 18 лет), других лиц воспитывающих детей без матери, а также несовершеннолетних не увольнять по инициативе работодателя, кроме случаев полной ликвидации учреждения (ст.261, 269 ТК РФ).

4.5.2. Выходное пособие при расторжении трудового договора выплачивать работнику в соответствии со ст.178 ТК РФ.

4.5.3. Высвобождаемому работнику предлагать вакантные рабочие места в соответствии с его профессией, специальностью, квалификацией.

4.5.4. О предстоящем высвобождении в связи с ликвидацией учреждения, сокращением численности или штата работников, подлежащих высвобождению, предупреждать персонально под расписку не менее, чем за два месяца (ст.180 ТК РФ).

4.5.5. Высвобождаемым работникам гарантировать льготы, предусмотренные при реорганизации и ликвидации учреждения (ст.178, 179, 180, 181 ТК РФ).

Раздел V

Рабочее время и время отдыха.

5.1. Рабочее время работников определяется Правилами внутреннего трудового распорядка

учреждения (ст. 91 ТК РФ), расписанием тренировочных занятий, положением об особенностях организации труда и отдыха тренеров-преподавателей, инструкторов по спорту; годовым тренировочным планом, графиком сменности, утверждаемыми работодателем, а также условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них Уставом учреждения.

5.2. Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю.

5.3. Продолжительность рабочего дня или смены, непосредственно предшествующих нерабочему праздничному дню, уменьшаются на один час (ст.95 ТК РФ).

5.4. Второй выходной день при пятидневной рабочей неделе установить субботу (ст.111 ТК РФ). Для отдельных категорий работников – тренеров-преподавателей и инструкторов по спорту, дни недели, являющиеся выходным днем, определяется самостоятельно и отражаются в расписании тренировочных занятий.

5.5. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать 40 часов в неделю. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов. Работодатель имеет право привлекать работника к работе за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника:

- для сверхурочной работы;
- на условиях ненормированного рабочего дня.

5.6. Режим рабочего времени работников устанавливается в соответствии с ТК РФ согласно общим графикам работы (сменности), утверждаемым приказом директора.

При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителей работников.

5.7. При сменном режиме работы работники привлекаются к работе в ночное время с соблюдением норм трудового законодательства. Ночным считается время с 22 часов до 6 часов.

5.8. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью не более 1 часа и не менее 30 минут, который в рабочее время не включается. Работник использует перерыв для отдыха и питания по своему усмотрению. Время предоставления перерыва и его конкретная продолжительность устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка, графиками работы (сменности) подразделения или по соглашению между работником и Работодателем. Работникам, работающим в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также рабочим, занятым на погрузочно-разгрузочных работах, и другим работникам в необходимых случаях предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время. Виды этих работ, продолжительность и порядок предоставления перерывов устанавливаются Работодателем.

5.9. Работодатель имеет право:

5.9.1. Привлечь работников к работе в выходные (праздничные) дни в случае производственной необходимости, в соответствии со ст. 113 ТК РФ.

5.9.2. Предоставлять работникам ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней в соответствии со ст.115 ТК РФ.

Педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации (ст.334 ТК РФ).

Педагогические работники организации, осуществляющей образовательную деятельность, не реже чем через каждые 10 лет непрерывной педагогической работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере высшего образования, по согласованию с федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере общего образования (ст.335 ТК РФ).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска, продолжительностью 7 календарных дней, предоставляются работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, связанными с неблагоприятным воздействием на здоровье человека вредных факторов, с учётом результатов специальной оценки условий труда.

5.9.3. Помимо ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков, предусмотренных законодательством Российской Федерации, работникам предоставляются дополнительные оплачиваемые отпуска сроком 3 календарных дня по следующим основаниям:

- а) рождение ребёнка;
- б) собственная свадьба, свадьба детей;
- в) смерть членов семьи (супруга(и), детей, родителей, родных братьев и сестёр).

5.9.4. Отпуск без сохранения заработной платы предоставлять по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам работнику в соответствии со ст.128 ТК РФ.

5.9.5. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам с ненормированным рабочим днём. Продолжительность отпусков определяется локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников. При составлении графиков сменности работодатель учитывает мнение представителей работников.

5.9.6. В стаж работы, дающий право на ежегодный оплачиваемый отпуск, включать периоды времени в соответствии со ст.121 ТК РФ.

5.10. Стороны обязуются не позднее чем за две недели до наступления календарного года утвердить и довести до сведения всех работников график ежегодных отпусков (ст.123 ТК РФ).

5.11. Правила внутреннего трудового распорядка учреждения, утверждённые работодателем, являются приложением к коллективному договору (ст.190 ТК РФ) (Приложение №1).

Раздел VI

ОХРАНА ТРУДА

6.1. Работодатель обеспечивает:

6.1.1. Соблюдение норм и правил, проведение мероприятий по охране труда в соответствии с законодательством Российской Федерации и действующими нормативными документами Российской Федерации по охране труда.

6.1.2. Соответствие нормативно-технической документации работодателя по охране труда государственным нормативным правовым актам, содержащим требования охраны труда.

6.1.3. Своевременное, но не реже одного раза в пять лет, проведение периодической специальной оценки условий труда с замерами параметров вредных и опасных факторов, разработку мероприятий и принятие мер по снижению опасных и вредных факторов до нормативных значений.

Проверку соответствия требованиям охраны труда, установленным действующим законодательством Российской Федерации, и сертификатам соответствия транспортных средств, средств коллективной и индивидуальной защиты, в том числе и иностранного производства.

6.1.4. Информирование работников об условиях труда на рабочих местах и компенсациях за работу с вредными условиями труда.

6.1.5. Обучение работников безопасным методам и приёмам выполнения работ, своевременное проведение инструктажей и проверку знаний требований норм и правил по охране труда.

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

Работа без соответствующей спецодежды, спецобуви и других средств индивидуальной защиты запрещается.

6.1.7. Проведение обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров работников, в соответствии с результатами специальной оценки условий труда и установленным действующим законодательством Российской Федерации.

6.1.8. Анализ причин несчастных случаев и профессиональных заболеваний, разработку и внедрение профилактических мероприятий по их предупреждению.

6.1.9. Расследование и учёт несчастных случаев на производстве в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации и своевременное доведение информации о несчастных случаях в уполномоченные органы.

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

6.1.11. Недопущение работников установленных категорий к выполнению ими трудовых обязанностей без прохождения обязательных медицинских осмотров, а также в случае медицинских противопоказаний.

6.1.12. Принятие мер по предотвращению аварийных ситуаций, сохранению жизни и здоровья работников при возникновении таких ситуаций, в том числе по оказанию пострадавшим первой помощи.

6.1.13. Выполнение предписаний должностных лиц органов государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда и рассмотрение представлений органов общественного контроля в установленные законодательством сроки.

6.1.14. Обучение уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда не реже 1 раза в год, снабжение их нормативно-технической литературой, правилами и инструкциями по охране труда.

6.1.15. Сохранение за работниками места работы, должности и среднего заработка за время приостановки работ вследствие нарушения законодательства об охране труда и нормативных требований по технике безопасности не по вине работников.

6.2 Комплектацию аптек первой медицинской помощи на рабочих местах.

6.3. Работники обязуются соблюдать предусмотренные законодательными и иными нормативными правовыми актами требования в области охраны труда, в том числе:

- правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты;
- проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ по охране труда;
- немедленно извещать своего руководителя или замещающее его лицо о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей;
- проходить обязательные предварительные и периодические медицинские обследования.

6.4. Охрана труда дистанционных Работников обеспечивается Работодателем с учетом требований ст. 312.7 Трудового кодекса Российской Федерации.

Раздел VII

Социальные гарантии и компенсации

7.1. Работодатель, исходя из своих финансовых возможностей, предусматривает предоставление следующих льгот, гарантий и компенсаций в порядке и на условиях, устанавливаемых локальным нормативным актом по согласованию с представителями работников:

7.1.1. Частичную, но не менее уровня прожиточного минимума трудоспособного населения (или полную) компенсацию расходов, подтвержденных соответствующими документами:

- а) связанных с погребением умерших работников;
- б) связанных с погребением близких родственников работников (супруга(и), детей, родителей);

7.1.2. Выплату материальной помощи:

а) при уходе работника в ежегодный основной оплачиваемый отпуск в размере до двух должностных окладов на основании приказа о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. Решение о выплате материальной помощи и ее размере принимается руководителем Учреждения на основании заявления работника;

б) при увольнении работника по собственному желанию после установления трудовой пенсии по старости (с учётом стажа работы и периода увольнения после наступления пенсионного возраста);

в) при рождении ребёнка - не менее минимальной месячной тарифной ставки;

г) в связи с потерей близких родственников;

д) в связи со смертью работника (выплачивается близким родственникам);

е) к юбилейным датам за многолетний и добросовестный труд;

ж) при регистрации брака (если брак регистрируется впервые).

7.1.3. Выплату вознаграждения Работникам, удостоенным отраслевых наград и почетных званий.

7.2. Работодатель обязуется:

7.2.1. Обеспечить государственное социальное страхование всех работников в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации.

7.2.2. Своевременно перечислять средства в Социальный фонд Российской Федерации.

7.2.3. Беспрепятственно предоставлять информацию работникам о начислении страховых взносов в Объединенный социальный фонд Российской Федерации, а также в другие социальные фонды.

Осуществлять расходы на выплату пособия по временной нетрудоспособности вследствие заболевания за первые три дня нетрудоспособности работника.

7.3. Работодатель обеспечивает социальную защиту труда женщин и материнства, лиц, воспитывающих детей, в том числе:

7.3.1. Накануне нерабочих праздничных дней (Новый год, 8 Марта) предоставляет женщинам дополнительные выходные дни с сохранением заработной платы исходя из производственных возможностей.

7.3.2. Организовать культурно-массовую и физкультурно-оздоровительную работу с работниками учреждения и членами их семей.

7.4. Работники при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, достигшие возраста сорока лет, за исключением лиц, указанных в части третьей настоящей статьи, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работники, не достигшие возраста, дающего право на назначение пенсии по старости, в том числе досрочно, в течение пяти лет до наступления такого возраста и работники, являющиеся получателями пенсии по старости или пенсии за выслугу лет, при прохождении диспансеризации в порядке, предусмотренном законодательством в сфере охраны здоровья, имеют право на освобождение от работы на два рабочих дня один раз в год с сохранением за ними места работы (должности) и среднего заработка.

Работник освобождается от работы для прохождения диспансеризации на основании его письменного заявления, при этом день (дни) освобождения от работы согласовывается (согласовываются) с работодателем. Работники обязаны предоставлять работодателю справки медицинских организаций, подтверждающие прохождение ими диспансеризации в день (дни) освобождения от работы, если это предусмотрено локальным нормативным актом (ст.185.1 ТК РФ).

Раздел VIII

Заключительные положения.

8.1. Настоящий коллективный договор заключен сроком на три года. Он вступает в силу со дня подписания и действует в течение всего срока.

8.2. Стороны имеют право продлить действие настоящего коллективного договора на срок, определяемым Общим собранием коллектива, но не более 3 лет.

8.3. Изменения и дополнения к коллективному договору производятся только по взаимному согласию сторон в порядке, установленном Законом РФ "О коллективных договорах и соглашениях", при этом условия коллективного договора не могут быть изменены в сторону ухудшения положения работников.

8.7. Контроль за выполнением настоящего договора осуществляется сторонами в соответствии со **статьей 51 ТК РФ**.

12

Приложения к коллективному договору

Приложение №1

1. Правила внутреннего трудового распорядка для работников.....стр. 14- 27

Приложение №01 от 19.05.2013

ПРАВИЛА ВНУТРЕННЕГО ТРУДОВОГО РАСПОРЯДКА

Муниципального бюджетного учреждения дополнительного образования «Спортивная школа «Энергия» управления физической культуры и спорта администрации города Чебоксары Чувашской Республики

1. Общие положения

1.1. Настоящие Правила внутреннего трудового распорядка (далее - Правила) устанавливаются единым трудовым распорядком работников Муниципального бюджетного учреждения «Спортивная школа «Энергия» управления физической культуры и спорта администрации города Чебоксары Чувашской Республики.

1.2. Правила составлены в соответствии с Трудовым кодексом, Федеральным законом "О физической культуре и спорте в Российской Федерации", Коллективным договором, Уставом учреждения, иными нормативными правовыми актами. Правила регулируют порядок приема и увольнения работников учреждения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, иные вопросы регулирования трудовых отношений в учреждении.

1.3. Действие Правил распространяется на всех работников, работающих в организации на основании заключенных трудовых договоров.

1.4. Правила вступают в силу со дня их утверждения.

2. Порядок приема и увольнения работников

2.1. Трудовые отношения возникают между работником и работодателем на основании трудового договора, который заключается в соответствии с Трудовым кодексом РФ.