

Обговорений і прийнятий
на загальних зборах
трудового колективу
18 жовтня 2024 року
протокол № 1

Колективний договір
між адміністрацією і трудовим колективом
Комунального закладу позашкільної освіти «Житомирської
дитячо-юнацької спортивної школи «Авангард»
Житомирської обласної ради на 2025-2030 рік

набув чинності
« 01 » січня 2025 року

м. Житомир

1. Загальні положення

1. Колективний договір комунального закладу позашкільної освіти «Житомирська дитячо-юнацька спортивна школа «Авангард» Житомирської обласної ради є локальним нормативно - правовим актом соціального партнерства, на підставі якого здійснюється регулювання трудових відносин між працівниками та адміністрацією. Колективний договір спрямований на об'єднання зусиль та творче співробітництво сторін і має за мету визначення основних напрямків договірного врегулювання соціально-економічних і трудових відносин.

2. Колективний договір укладений з метою регулювання виробничих, трудових і соціально-економічних відносин та узгодження інтересів Трудового колективу та адміністрації закладу, а також визначає додаткові заходи соціального захисту працівників закладу.

2. Колективний договір схвалений загальними зборами трудового колективу, протокол № 1 від 18 жовтня 2024 року і набуває чинності з дня його підписання.

3. Цей колективний договір діє до прийняття нового.

4. Сторонами колективного договору є:

- адміністрація КЗПО «ЖДЮСШ «Авангард» в особі в.о директора Газаряна В'ячеслава Едуардовича (далі – адміністрація ЖДЮСШ);
- трудовий колектив КЗПО «ЖДЮСШ «Авангард» в особі обраного і уповноваженого представника трудового колективу Савчук Світлани Миколаївни (далі – трудовий колектив, уповноважений представник трудового колективу).

5. Сторони зобов'язуються дотримуватись принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності сторін, взаємної відповідальності, конструктивності і аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладення колективного договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення усіх питань соціально-економічних і трудових відносин.

6. Колективний договір укладений відповідно до чинного законодавства України, Законів України «Про колективні договори і угоди», «Про професійні спілки, їх права і гарантії діяльності», «Про оплату праці», «Про охорону праці», КЗпП, Наказ Міністерства молоді спорту від 23.09.2005 №2097, Постанова КМУ від 30.08.2002р. №1298 та ін., «Про відпустки» і є актом, який регулює виробничі, трудові і соціально-економічні відносини між адміністрацією ЖДЮСШ та Трудовим колективом на основі взаємного узгодження інтересів Сторін.

7. Цей Колективний договір укладено для:

- визначення прав та обов'язків Сторін цього Колективного договору;
- регулювання умов оплати праці, винагород за висококваліфіковану, продуктивну та якісну працю;
- покращення умов праці та побуту працівників ЖДЮСШ;
- визначення основних положень та створення умов для додержання правил внутрішнього трудового розпорядку працівниками Центру;
- забезпечення ділових взаємовідносин між адміністрацією Центру та працівниками ЖДЮСШ.

8. Трудовий колектив доручає уповноваженому представнику трудового колективу представляти його інтереси пов'язані з укладанням колективного договору між Трудовим колективом та адміністрацією ЖДЮСШ.

9. Положення Колективного договору поширюються на всіх працівників і є обов'язковими як для адміністрації спортивної школи, так і для кожного члена трудового колективу.

10. Сторони підтверджують обов'язковість, з урахуванням фінансового стану спортивної школи, виконання умов Колективного договору і реальності забезпечення прийнятих зобов'язань.

11. Зміни та доповнення до Колективного договору протягом терміну його дії можуть вноситись тільки за взаємною згодою Сторін. Зміни, що впливають із змін чинного законодавства застосовуються без внесення змін до колективного договору. Інші зміни та доповнення або припинення дії Колективного договору тільки після переговорів Сторін за таким порядком:

- одна зі Сторін письмово повідомляє іншу Сторону і вносить сформульовані пропозиції щодо внесення змін до Колективного договору;

- у семиденний строк Сторони утворюють робочу комісію і розпочинають переговори;

- після досягнення Сторонами згоди щодо внесення змін оформляється відповідний протокол;

- зміни та доповнення виносяться на розгляд загальних зборів Трудового колективу.

12. Пропозиції кожної із сторін щодо внесення змін і доповнень до колективного договору розглядаються спільно, відповідні рішення приймаються у 10-денний строк з дня їх отримання іншою стороною.

13. Жодна із сторін, що уклали цей колективний договір, не може протягом усього строку його дії в односторонньому порядку приймати рішення, що змінюють норми, положення, зобов'язання колективного договору або припиняють їх виконання.

14. Колективний договір набирає чинності з дня його підписання уповноваженими представниками Сторін і укладений на 2025 - 2030 роки.

Сторони вступають у переговори щодо укладення нового Колективного договору не пізніше трьох місяців до закінчення календарного року.

15. Проект Колективного договору обговорюється у трудовому колективі і носиться на розгляд його загальних зборів.

Після схвалення проекту Колективного договору (змін, доповнень) зборами трудового колективу, уповноважені представники Сторін у п'ятиденний термін підписують Колективний договір (змін, доповнення).

16. Особливі питання чинності Колективного договору:

- після закінчення терміну дії Колективний договір продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть новий або не переглянуть діючий Колективний договір;

- Колективний договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, іменування ДЮСШ;

- у разі реорганізації Колективний договір зберігає свою чинність протягом строку, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою Сторін;

- у разі ліквідації спортивної школи, Колективний договір діє протягом усього строку проведення ліквідації.

17. На час дії Закону України "Про правовий режим воєнного стану" на період дії воєнного стану вводяться обмеження конституційних прав і свобод людини і громадянина передбачених статтями 43,44 Конституції України та діють обмеження та особливості організації трудових відносин, встановлені Законом України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану". Зміни встановлені зазначеними законами діють у період дії воєнного стану, введеного відповідно до Закону України "Про правовий режим воєнного стану", та втрачають чинність з дня припинення або скасування воєнного стану.

18. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється безпосередньо уповноваженим представником трудового колективу ДЮСШ та адміністрацією.

19. Усі працівники ДЮСШ, а також щойно прийняті працівники повинні бути ознайомлені з Колективним договором адміністрацією спортивної школи.

20. Сторони зобов'язуються на вимогу членів трудового колективу ДЮСШ на його зборах інформувати про виконання взятих на себе зобов'язань.

21. Уповноважений представник трудового колективу ДЮСШ переобирається у зв'язку з добровільним складанням ним своїх обов'язків або відсторонюється рішенням трудового колективу, в разі грубого порушення виконання ним своїх обов'язків або не виконання їх.

2. Виробничі та трудові відносини, забезпечення продуктивної зайнятості

Адміністрація зобов'язується:

1. Забезпечити діяльність КЗПО «ЖДЮСШ «Авангард» виходячи з фактичних обсягів фінансування, та використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи ДЮСШ, поліпшення становища працівників.

2. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази ДЮСШ, створення умов для організації навчально-тренувального процесу.

3. Застосовувати засоби матеріального і морального стимулювання якісної праці, використання обладнання, технічних засобів, навчання і т.д.

4. Адміністрація школи забезпечує проведення за рахунок коштів ДЮСШ спеціального навчання працівників з метою отримання допусків до виконання робіт, передбачених службовими обов'язками та чинним законодавством.

5. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.

6. До початку роботи працівника за укладеним трудовим договором роз'яснити під розписку його права, обов'язки, інформувати про умови праці, права на пільги і компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і даного колективного договору.

7. Не допускати звільнення працівників з ініціативи адміністрації спортивної школи без попереднього погодження з уповноваженим представником трудового колективу (у випадках, передбачених законодавством України).

8. При проведенні реорганізації, скороченні чисельності чи штату працівників, яка призведе до вивільнення працівників відповідно до пункту 1 статті 40 Кодексу

законів про працю України, адміністрація школи не пізніше як за два місяці персонально письмово попереджає своїх працівників про наступне звільнення та водночас пропонує іншу роботу (якщо є вільні вакансії).

Адміністрацією спортивної школи, працівникам, які попереджені в установленому порядку про звільнення на підставі пункту 1 статті 40 Кодексу законів про працю України надається можливість здійснювати протягом строку попередження про вивільнення пошук нового місця роботи у робочий час, але не більше чотирьох годин на день та, у разі, якщо це не зашкодить трудовому процесу та належному виконанню працівником функціональних обов'язків.

9. Забезпечувати дотримання норм і гарантій оплати праці відповідно до вимог законодавства України.

10. Про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці повідомляти працівників згідно законодавства.

11. Затверджувати для кожного працівника посадову інструкцію, в якій визначаються завдання та обов'язки працівника, його права та відповідальність, і вимагати їх виконання, режим роботи, графік роботи, графік відпусток (надавати щорічні та інші види відпусток, передбачені законодавством України), розклад занять.

12. Сприяти створенню в колективі здорового морально-психологічного мікроклімату.

13. Жінки та чоловіки можуть вести трудову діяльність на рівній основі, забезпечується фактична рівність чоловіків і жінок на робочих місцях, не допускається дискримінація за ознакою статі.

14. Забезпечити, по можливості розширення платних послуг та створення нових робочих місць.

15. У разі проведення за рахунок коштів підприємства професійної підготовки та перекваліфікації працівника з відривом від виробництва зберігати за ним місце роботи (посаду) та його середню заробітну плату, забезпечити працевлаштування на підприємстві працівника за набутою з ініціативи власника професією.

16. Забезпечити захист вивільнених працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст.42 КЗпП України. Не допускати звільнення з ініціативою адміністрації вагітних жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина друга статті 179 КЗпП України), одиноких матерів за наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю (ст.179 КЗпП України).

17. Організувати взаємодію з центром зайнятості з питань працевлаштування та інформувати працівників про наявні вакансії на інших підприємств, установах.

18. Забезпечити періодичне (не рідше одного разу на 4 роки) проходження тренерами-викладачами та іншими фахівцями у сфері фізичної культури і спорту курсів підвищення кваліфікації, професійну підготовку, перепідготовку у вищих навчальних закладах, які мають право на здійснення освітньої діяльності у сфері вищої освіти на першому рівні вищої освіти з підвищення кваліфікації за спеціальністю 017 "Фізична культура і спорт", та вносити керівникам цих закладів пропозиції щодо обсягу замовлення слухачів курсів підвищення кваліфікації на відповідний рік. На період проходження курсів підвищення кваліфікації або навчання за тренерами-викладачами та фахівцями зберігати місце роботи (посаду)

та середню заробітну плату відповідно до законодавства України. (Закони України «Про фізичну культуру і спорт», наказ Міністерства молоді та спорту України від 13.09.2016 №3520 «Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації тренерів (тренерів-викладачів) та інших фахівців у сфері фізичної культури і спорту).

19. Забезпечити працевлаштування на вільні й новостворені робочі місця в закладі незайнятого населення, зареєстрованого в Державній службі зайнятості, відповідно до кваліфікаційних вимог, надаючи при цьому перевагу професійно досвідченим працівникам, випускникам закладів освіти.

20.3 метою створення тренерам-викладачам відповідних умов праці, які б максимально сприяли забезпеченню продуктивної зайнятості та зарахуванню періодів трудової діяльності до страхового стажу для призначення відповідного виду пенсії:

- при звільненні тренерів-викладачів вивільнені години розподіляти у першу чергу між тими тренерами-викладачами, які мають неповне навантаження;

- приймати на роботу нових працівників лише у разі забезпечення повної зайнятості працюючих за відповідним фахом і відсутності прогнозу щодо їхнього звільнення за п.1 ст.40 КЗпП України.

21. Не допускати зменшення обсягу навантаження особам передпенсійного віку.

22. Не допускати переукладення безстрокового трудового договору на строковий з підстав досягнення працівником пенсійного віку з ініціативи власника.

23. Погоджувати у уповноваженим представником трудового колективу питання:

- запровадження змін, перегляд умов праці;
- оплати праці;
- умов запровадження та розмірів надбавок, доплат, премій, винагород та інших заохочувальних, компенсаційних виплат;

- час початку і закінчення роботи, режим роботи змін, поділу робочого часу на частини, застосування підсумованого обліку робочого часу, надурочних робіт, роботи у вихідні дні, графіки роботи, згідно з якими передбачити можливість створення умов для приймання працівниками їжі протягом робочого часу;

- часу відпочинку, графіку надання відпусток тощо.

24. Упереджувати виникнення індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у випадку їх виникнення забезпечити вирішення згідно з чинним законодавством України.

25. Адміністрація ДЮСШ відповідно до Указу Президента України «Про введення воєнного стану в Україні», затверджено Законом № 2102-IX від 24.02.2022 (зі змінами), має право оголосити, простій спортивної школи (всіх співробітників, окремого структурного підрозділу, окремої штатної одиниці). На працівників школи на яких розповсюджується простій, розповсюджуються і норми статті 113 КЗпП України щодо оплати часу простою, але з урахуванням норм Закону України «Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану» від 15.03.2022 № 2136.

ОБОВ'ЯЗКИ ЧЛЕНІВ ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

1. Кожен член трудового колективу зобов'язується:

- дотримуватись вимог законодавства України;
- дотримуватись Правил внутрішнього трудового розпорядку для працівників ДЮСШ;
- на прохання адміністрації школи не зволікаючи подавати звіт про виконання своїх обов'язків;
- раціонально використовувати електроенергію, газ, воду,
- експлуатувати за призначенням будівлі та приміщення, техніку, обладнання та меблі;
- дбайливо ставитись до майна спортивної школи, раціонально витратити енергоресурси;
- сумлінно і якісно виконувати свої посадові обов'язки;
- дотримуватись вимог нормативно-правових актів з охорони праці, пожежної та техногенної безпеки;
- нести відповідальність, відповідно до чинного законодавства, за збереження матеріальних цінностей у разі нестачі та псування з вини члена трудового колективу;
- не розголошувати конфіденційну інформацію спортивної школи, що була оголошена такою, в установленому порядку, і яка стала їм відома при виконанні посадових обов'язків, а також інформацію, пов'язану з використанням конфіденційних даних.
- підвищувати кваліфікацію, отримувати дозволи, допуски та підтверджувати свої кваліфікаційні вимоги до посади чи до виконуваної роботи.

4. Робочий час, режим та нормування праці

Адміністрація зобов'язується:

1. При прийнятті на роботу ознайомити працівників з посадовими обов'язками, умовами і оплатою праці, роз'яснити права і обов'язки, ознайомити з Правилами внутрішнього трудового розпорядку, Колективним договором, провести вступний інструктаж з охорони праці, пожежної, техногенної безпеки та первинний інструктаж на робочому місці.

2. Дотримуватись вимог статті 50 Кодексу законів про працю України щодо тривалості робочого часу - 40 годин на тиждень. При п'ятиденному робочому тижні тривалість щоденної роботи - 8 годин. Норма годин навчально-тренувальної роботи тренерів-викладачів становить 24 академічні години на тиждень (4 академічні години на день при 6-денному режимі роботи). Крім того, протягом робочого часу, який не конкретизовано за кількістю годин, тренер-викладач веде й іншу роботу (підготовку до занять, участь у засіданнях тренерської ради і в змаганнях), яка додатковій оплаті не підлягає (п. 2 додатка 6 до наказу № 2097).

Директор спортивної школи (його заступник з основного виду діяльності та тренер-методист), відповідно до п. 1 додатка 7 до наказу № 2097 інструктор-методист має право здійснювати навчально-тренувальну

роботу протягом основного робочого часу в обсязі не більше, ніж 12 академічних годин на тиждень.

Інструктор-методист може оформитись тренером-викладачем на умовах сумісництва. Максимальне навантаження при цьому складає половину місячної норми (п. 2 постанови № 245), що становить 12 академічних годин на тиждень. При цьому як сумісник він має право проводити навчально-тренувальні заняття лише у вільний від основної роботи час. Таким чином, максимальний обсяг навчально-тренувальної роботи, яку може здійснювати інструктор-методист у своїй школі, складає 24 академічні години на тиждень (12 годин протягом основного робочого часу + 12 годин у позаробочий час). Працівник в силу статті 21 КЗпП може працювати на декількох роботодавців за трудовим договором. Він має основну і додаткову роботу, ці роботи оплачуються, але що важливо – у вільний від основної роботи час.

3. Залучати працівників до роботи в надурочний час лише з дозволу уповноваженого представника трудового колективу установи і не мають перевищувати для кожного працівника 4 годин протягом двох днів поспіль і 120 годин на рік, вести облік надурочних робіт кожного працівника, з оплатою її згідно зі ст. 106 КЗпП України.

4. У разі запровадження чергування в установі завчасно узгоджувати з уповноваженим представником трудового колективу, порядок і розміри компенсацій.

5. Відповідно до ст. 71, 73 КЗпП залучення працівників до роботи у вихідний, святковий або неробочий день, якщо мають місце виняткові випадки, за їх згодою і за згодою уповноваженого представника трудового колективу.

6. Компенсувати роботу у святковий, неробочий день згідно чинного законодавства.

7. Запроваджувати підсумковий облік робочого часу для працівників, умови роботи яких неможливі з додержанням щоденної або щотижневої тривалості робочого часу (слюсар-сантехнік, слюсар-сантехнік черговий).

8. Здійснювати розподіл тижневого навантаження тренерів-викладачів. Передній розподіл тижневого навантаження тренерів-викладачів на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року.

9. Створити умови матеріально-відповідальним особам для забезпечення збереження довіреного їм майна.

10. Забезпечити відповідно до санітарно-гігієнічних норм температурний, освітлений, світловий і водний режими в закладі.

11. Скорочена тривалість робочого часу (тижня) встановлюється залежно від результатів атестації робочих місць за умовами праці відповідно до Порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці, затвердженого постановою КМУ від 1 серпня 1992 р. № 442 (КЗпП ст. 51, 56).

12. Встановити час початку і закінчення роботи, порядок роботи змінами, у роботі згідно з Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

13. Якщо робота не відбувається з незалежних від працівника причин (епідемії, екстремальні метеорологічні умови тощо), коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для здоров'я працівника або людей, які його оточують, керівник у наказі має час простою обумовлює необхідність присутності або відсутності працівника на роботі.

5. Оплата праці.

Адміністрація зобов'язується:

1. Забезпечувати дотримання норм і гарантій оплати праці працівників відповідно до вимог законодавства України (порядок виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат).

2. Забезпечувати оплату праці працівників відповідно до:

- Постанови Кабінету Міністрів України від 30.08.2002 року № 1298 «Про оплату праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери»;

- Інших нормативних документів, що регламентують оплату праці.

3. Виплачувати працівникам установи заробітну плату у грошовому вираженні ~~у місці~~ **місцем** роботи двічі на місяць:

- аванс до 18 числа кожного місяця (заробітна плата за першу половину місяця виплачується не менше 50% від посадового окладу з округленням до ~~десятої~~ (та утриманням податків), внутрішнім сумісникам надавати аванс за **основним** місцем роботи (ст. 115 КЗпП, ст. 24 Закону про оплату праці)

- збільшувати розмір заробітної плати за першу половину місяця у розмірі до 80% від посадового окладу одноразово на прохання працівника;

- остаточний розрахунок до 3 числа наступного місяця.

~~Не допускати~~ порушення термінів виплати поточної заробітної плати.

~~Утримання~~ із заробітної плати, які не передбачені чиним законодавством та ~~Кодексом~~ **Кодексом** про працю України, здійснюються тільки за письмовою згодою працівника.

4. Здійснювати оплату заробітної плати та відпускних працівникам, яким ~~надається~~ відпустка, у терміни передбачені діючим законодавством, але не пізніше ніж за три дні до її початку (крім випадків затримки зазначених виплат з вини ~~Державної~~ казначейської служби України). За працівниками, які суміщають роботу з навчанням у вищому навчальному закладі, на час навчальних відпусток ~~виплачується~~ середня заробітна плата.

5. При остаточному розрахунку за місяць надавати працівникам інформацію про нараховану суму, утримання за всіма видами, суму до виплати в грошовій формі (ст. 110 КЗпП України).

6. Забезпечити встановлення і виплату мінімальної заробітної плати відповідно до ~~законодавства~~ **законодавства**. Використовувати фонд заробітної плати, затверджений у ~~аналітичній~~ **аналітичній** видатків.

7. Забезпечити заміну обов'язків тимчасово відсутніх працівників у зв'язку з їх відпусткою, хворобою відповідно до Галузевої угоди. При зміні умов оплати праці до моменту переведення працівників на нові умови оплати праці, здійснювати виплату заробітної плати на підставі чинного трудового договору.

8. Встановлювати працівникам надбавку за вислугу років у відсотках до посадового окладу залежно від стажу роботи тренерів-викладачів та медичних працівників: Надбавка виплачується щомісяця, якщо

- вислуга років понад 3 роки 10 %;
- вислуга років понад 10 років 20 %;

- вислуга років понад 20 років 30%

10. Працівникам виплачувати заробітну плату згідно штатного розпису, тарифікаційних списків та розкладу занять.

11. Не допускати компенсацію надурочних робіт шляхом надання відгулів, а **оплату** по підсумкам робочого часу за рік в подвійному розмірі (черговим слесарем-сантехнікам) з розрахунку, щоб норма надурочного часу не перевищувала 120 годин на рік (ст.65 КЗпП України).

12. Порядок оплати часу простою врегульований статтею 113 КЗпП України.

Час простою не з вини працівника, в тому числі на період оголошення **п. встановленого** Кабінетом Міністрів України, оплачується з розрахунку не **двох** третин тарифної ставки встановленого працівникові розряду(окладу).

За час простою, коли виникла виробнича ситуація, небезпечна для життя чи **працівника** або для людей, які його оточують, і навколишнього природного середовища не з його вини, за ним зберігається середній заробіток.

У зв'язку з заборонаю відвідування установи, коли в окремі дні (місяці) робота не відбувається з незалежних від працівника причин (епідемії, несприятливі метеорологічні умови тощо), його оплата у ці дні здійснюється з розрахунку заробітної плати, установленої при тарифікації, за умови, що цей працівник виконує іншу організаційну або методичну роботу. Це стосується як штатних працівників так **працюють** на умовах сумісництва (п.8 Наказу Мінсім'ямолодьспорту від 20.08.2005 № 2097).

13. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток на час медичного огляду (ст.10 Закону України «Про охорону праці»).

14. Своєчасно вносити зміни про упорядкування умов оплати праці та розмірів посадових окладів (тарифних ставок) відповідно до чинного законодавства.

15. Використовувати фонд заробітної плати, затверджений у кошторис

16. Передбачити у кошторисі установи:

-**видатки** на винагороду тренерсько-викладацькому складу, директору, директору з навчально-тренувальної роботи, старшому інструктору-методисту, інструкторам-методистам (згідно Положення про структуру та порядок обчислення заробітної плати працівників бюджетних установ);

-**видатки** на виплату працівникам матеріальної допомоги на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки (постанова Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 1298);

-**видатки** на надбавку за особистий внесок для забезпечення високоякісного тренувального процесу підготовки висококваліфікованих спортсменів, які **складу** національних збірних команд України на період перебування **у складі** збірних команд України. (п.5 додатку 7 до наказу № 2097 від 20.08.2005р. Мінсім'ямолодьспорту);

-**видатки** на надбавки працівникам за складність, напруженість у роботі встановлені Кабінетом Міністрів України від 22 серпня 2005р. № 790).

-**коєфіцієнт**: для тренерів-викладачів - від встановленої тарифікаційної категорії (вища, перша, друга, без категорії), для директора, інструкторів-методистів - від категорії школи (вища, перша, друга, без категорії).

про конкретний розмір коефіцієнта підвищення приймає керівник ДЮСШ.
про розмір коефіцієнта директора приймає організація вищого рівня № 755 від 14.08.2019р.). Заступникам директора ДЮСШ, головному встановлюються посадові оклади у відсотковому відношенні від окладу директора, при застосуванні додаткового підвищуючого коефіцієнта, заступнику головного бухгалтера у відсотковому відношенні від окладу головного бухгалтера, підвищеного на додатковий коефіцієнт. оклад старших інструкторів-методистів спортивних шкіл усіх типів спортивних закладів підвищується на 10 відсотків, та застосовується коефіцієнт підвищення.

Ір надбавок може переглядатись протягом року в разі потреби.

У разі несвоєчасного виконання завдань або погіршення якості роботи і трудової дисципліни надбавки скасовуються або їх розмір зменшується.

17. При прийнятті на роботу може встановлюватися випробувальний термін до 3 місяців, у випадках передбачених законодавством.

При прийнятті на роботу адміністрація установи зобов'язана:

а) ознайомити кандидата з посадовими обов'язками, умовами і оплатою праці, правами і обов'язками;

б) ознайомити працівника з Правилами внутрішнього трудового розпорядку та іншими актами, укладеними за участю працівника, з трудовим договором під підпис;

в) провести вступний інструктаж з охорони праці, пожежної та техногенної безпеки під підпис.

18. При звільненні працівника роботодавець повинен провести з ним розрахунок, виплатити всі належні працівнику суми. Як правило це стосується за відпрацьовані дні, лікарняні, якщо працівник хворів, та за невикористану відпустку.

Але в певних випадках працівники мають право ще на один вид виплати – вихідну допомогу при звільненні.

19. Працівникам вихідну допомогу при припиненні трудового договору: звільнених у п.6 ст.36, п.п.1,2,6 ст.40, ст.39 КЗпП України у розмірі тримісячного місячного заробітку;

звільнених за призову або вступу на військову службу, направлення на альтернативну службу (п.3 ст.36 КЗпП України) у розмірі двох мінімальних зарплат (ст.44 КЗпП України);

якщо працівники вимушені розірвати трудовий договір в зв'язку з виникненням конфлікту з власником або уповноваженим ним органом законодавства про працю, трудовим договором чи трудовим договором (ст.38,39 КЗпП України) - у розмірі тримісячного середнього заробітку (ст.44 КЗпП України, ст.7 Закону «Про охорону праці»).

У разі звільнення за угодою сторін виплата вихідної допомоги КЗпП не передбачена.

20. Оплата роботи у нічний час передбачена ст. 108 КЗпП, відповідно до якої, нічний час оплачується у підвищеному розмірі, але не нижче 20% (від 35 до 55 відсотків) тарифної ставки (окладу) за кожну годину роботи у нічний час. (Галузева норма) Нічний час вважається час з 10 годин вечора до 6 годин ранку (ст.54 КЗпП).

21. Не залучати до роботи в нічний час ст. 55 КЗпП:

і жінок, що мають дітей віком до трьох років, про що йдеться у ст. 176 КЗпП, а також не допускається залучення до робіт у нічний час, до надурочних

робіт у вихідні дні і направлення у відрядження вагітних жінок і жінок, що
їх віком до трьох років;

молодших вісімнадцяти років, про що йдеться у ст. 192 КЗпП, згідно якої
застосовуються залучати працівників молодше вісімнадцяти років до нічних,
вечірніх робіт і робіт у вихідні дні;

категорій працівників, передбачених законодавством.

з інвалідністю у нічний час допускається лише за їх згодою і за умови, що
не суперечить медичним рекомендаціям (ст. 172 КЗпП).

21. Адміністрація ДЮСШ має право:

Проводити преміювання працівників школи відповідно до Положення про
працівників при наявності економії фонду заробітної плати (додаток
до кошторисних призначень затверджених по спеціальному фонду.

Встановлювати щорічну грошову винагороду за сумлінну працю, зразкове
виконання службових обов'язків на підставі наказу адміністрації ДЮСШ, відповідно
КМУ від 17.05.2002р. № 660 «Про встановлення окремим категоріям
працівників спортивних шкіл та спеціалізованих навчальних закладів спортивного
направлення за вислугу років та грошової винагороди за сумлінну працю і
виконання службових обов'язків» відповідно затвердженого кошторису.

Індексація заробітної плати проводиться відповідно до Порядку № 1078,
постановою КМУ від 17.07.2003 р. та Законом України «Про внесення
зміни до деяких законів України, що втратили чинність, деяких законодавчих актів України»
від 12.12.2014 р. № 76-VIII встановлено, що Закон про індексацію застосовуватимемо
в розмірах, установлених КМУ виходячи з наявних фінансових ресурсів
— і, передбачених кошторисом на відповідний рік.

22. Чарговим слюсарям-сантехнікам, які працюють за суміщенням операторами
електричних мереж, проводять доплату 50% посадового окладу у порядку суміщення
професій (посад) без звільнення від основної роботи. Доплата за суміщення професій (посад)
застосовується до посадового окладу за основною професією, тобто вказана доплата
застосовується для забезпечення МЗП (ст. 3 Закону про оплату праці, ст. 105 КЗпП)
Суміщувана посада є в штатному розписі але залишається вакантною, отже
утворюється економія фонду заробітної плати, за рахунок якої і
проводиться доплата.

23. Доплати за працівникам, які використовують у роботі дезінфікуючі засоби, а
також зайняті прибиранням туалетів у розмірі 10% посадового (місячного)
окладу встановлюються постановою Кабінету Міністрів України «Про оплату праці
працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці
працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери» від
14.02.2014 р. № 1298 (далі — Постанова № 1298). Дану доплату встановлюють за
без проведення атестації робочих місць.

24. Доплати за несприятливі умови праці у розмірі до 12 % посадового окладу
встановлюються за результатами атестації робочих місць відповідно
до порядку встановлення доплат за несприятливі умови праці
відповідно до підпунктів 1.156 та 1.159 до Інструкції № 102). Право на встановлення
доплат за несприятливі умови праці виникає у працівника не за посадою, яку він
виконує, а за виконання відповідних видів робіт, які в додатку 9 до Інструкції
визначені як важкими та шкідливими умовами праці або особливо важкими та

умовами праці. Конкретні розміри доплат та тривалість їх виплати **які виконують** такі види робіт, установлюються наказом керівника.

Згідно до ст. 72 КЗпП робота у вихідний день може компенсуватися за **наданням** іншого дня відпочинку (відгулу) або у грошовій формі у **міні**.

Відповідно до положень ст. 7 Закону України «Про колективні договори і **відгулу** за роботу у вихідний день (проміжок часу, протягом якого **день відпочинку**; можливість його приєднання до щорічної відпустки **згідно з бажанням** працівника тощо).

На працівників, які перебувають у відрядженні у вихідні або святкові й **святкові** дні, поширюються правила, визначені Інструкцією про службові **відрядження** в межах України та за кордон, затвердженою наказом Міністерства **від 13.03.1998** року № 59 (із змінами і доповненнями станом на **2007.2007**). За відрядженням працівником зберігається протягом усього часу **роботи (посада)**, оплата праці здійснюється відповідно до чинного **законодавства** України.

Питання **щодо** конкретної дати надання відгулу за роботу у вихідний день **вирішується** за погодженням між працівником (на підставі його заяви) та **з урахуванням** з урахуванням інтересів обох сторін.

Забезпечити диференціацію заробітної плати працівників, які отримують **на рівні** мінімальної у межах фонду оплати праці, шляхом **надбавок, премій** з урахуванням складності, відповідальності та **кваліфікації** працівника, результатів його роботи.

При **міні** умов оплати праці до моменту переведення працівників на нові **праці**, здійснювати виплату заробітної плати на підставі чинного **договору**.

При звільненні працівника, до дати звільнення, працівник зобов'язаний **повернути** всі матеріальні цінності, видані працівнику для виконання службових **обов'язків**, та передати за актом посадовій особі.

При звільненні працівника спортивної школи проводиться повний розрахунок з **працівником** в день його звільнення та видається трудова книжка.

За **не повернення** майна, адміністрацією спортивної школи до працівника **можуть** бути застосовані передбачені законодавством процедури матеріального **пошкодження** заповідної школи.

6. ОХОРОНА ПРАЦІ.

Адміністрація **зобов'язується** забезпечити:

- безпечні умови праці;
- постійний контроль за гігієнічно-санітарним станом приміщень;
- наявність медикаментів в спортивній школі для першої медичної допомоги та **здійснення** контролю за терміном їх зберігання;
- укладати договір з медичною установою про проведення безкоштовного **медичного** огляду працівників закладу, якщо обов'язковий медичний огляд **працівників** передбачений законодавством;
- постійний контроль за виконанням працівниками вимог з охорони праці, **пожежної** та техногенної безпеки;

- визначити необхідної кількості вогнегасників та їх перезарядку;
- передбачити витрати на охорону праці у розмірі, передбаченому чинним законодавством;
- проводити підготовку приміщень до осінньо-зимового періоду;
- забезпечувати належне утримання, прибирання соціально-побутових приміщень.

Згідно з діючими нормами спецодягом, спецвзуттям, іншими засобами індивідуального захисту (Наказ Мінсоцполітики від 29.11.2018 № 1804). Здійснювати (за наявності кошторисних призначень та коштів) на придбання спецвзуття та інших засобів індивідуального та колективного захисту з потребами, визначеними відповідно до штатного розпису відокремлених підрозділів та переліків професій і посад працівників відокремлених підрозділів ДЮСШ «Авангард», якими за галузевими нормами передбачається видача спецодягу, спецвзуття та інших ЗІЗ (ст. 20 ЗУ «Про охорону праці»).

2. Адміністрація школи має право на встановлення технічних засобів та відеоспостереження в приміщеннях ДЮСШ та згідно з чинним законодавством України з метою:

- підвищення ефективності забезпечення режиму безпеки;
- ефективної фіксації подій;
- контролю в умовах, коли іншими шляхами забезпечити його неможливо;
- попередження виникнення та оперативного реагування та ліквідації надзвичайних ситуацій;
- протиправних дій;
- конфліктних та аварійних ситуацій в приміщеннях ДЮСШ;
- ефективного забезпечення заходів із збереження матеріальних цінностей та здійснення контролю за дотриманням трудової дисципліни працівниками.

3. З метою покращення умов праці жінок реалізувати такі заходи:

- не допускати жінок на важкі роботи та роботи з шкідливими і небезпечними умовами праці, відповідно до переліку важких робіт і робіт з шкідливими і небезпечними умовами праці, на яких забороняється застосовувати працю жінок наказом Міністерства охорони здоров'я України № 256 від 18.12.1993р.);

- не допускати жінок до піднімання вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми відповідно до граничних норм піднімання і переміщення важких вантажів жінками (затверджені наказом Міністерства охорони здоров'я України від 18.12.1993р.).

4. Створити на робочому місці умови праці відповідно до нормативно-правових актів та організувати, зокрема, проведення лабораторних досліджень умов праці, робочих місць на відповідність нормативно-правовим актам з охорони праці та строків, що визначаються законодавством. За їх підсумками вжити заходів усунення небезпечних і шкідливих для здоров'я виробничих факторів (ст. 13 ЗУ «Про охорону праці»). Періодичність атестації, не рідше одного разу на два роки. Видача спецодягу раз на два роки.

5. Члени трудового колективу зобов'язуються:

- своєчасно проходити інструктажі (вступний, первинний, повторний, цільовий) з охорони праці, пожежної та техногенної безпеки;

вимоги інструкцій з охорони праці, пожежної, техногенної та тощо.

ДЮСШ мають право відмовитися від виконання дорученої роботи, якщо вона несе загрозу здоров'ю та життю для них або оточуючих.

Закладу несуть відповідальність за порушення вимог інструкцій з пожежної, техногенної та електробезпеки та невиконання обов'язків з охорони праці, пожежної безпеки, електробезпеки встановленим законодавством.

7. ЧАС ВІДПОЧИНКУ.

Забов'язується:

Надавати працівникам основну відпустку тривалістю не менше 24 календарних днів, особам з інвалідністю 3 групи - 26, особам з інвалідністю 1, 2 груп - 31 календарний день. Графік відпусток затверджувати за погодженням з представником трудового колективу до 20 січня поточного року та повідомляти працівників. Письмово повідомляти адміністрацію про дату відпустки не пізніше як за 2 тижні до встановленого графіком періоду.

Повідомляти працівників про перенесення щорічної відпустки на інший період не пізніше ніж за два тижні до встановленого графіком терміну (ст.10 Закону України «Про відпустки»).

У випадках поділу відпустки на частини за бажанням працівника основну частину відпустки надавати тренерам-викладачам у літній період до 1 вересня (д.4 Постанови Кабінету Міністрів України від 14.04.1997р. № 346). Решту щорічної відпустки здійснювати у порядку передбаченому ст.11 Закону України «Про відпустки».

Надавати відпустку (або її частину) працівникам ЖДЮСШ у зв'язку з необхідністю санаторно-курортного лікування (Постанова Кабінету Міністрів України від 14.04.1997р. № 346).

Жінкам, які мають двох або більше дітей віком до 15 років, одиноким матерям з дітьми до 15 років, дитину з інвалідністю до 18 років, за їх бажанням надавати додаткову оплачувану соціальну відпустку згідно чинного законодавства.

Надавати додаткову відпустку працівникам з ненормованим робочим днем (ст.7 Закону України №7) тривалістю 7 календарних днів. (Орієнтований перелік посад працівників з ненормованим робочим днем, розроблений Міністерством України у справах сім'ї, молоді та спорту (16.06.2009р.) за погодженням ЦК Профспілки працівників культури України (29.07.2009р.)).

У випадках, передбачених статтею 25 Закону України "Про відпустки", за бажанням надається в обов'язковому порядку відпустка без збереження заробітної плати.

Порядок надання відпусток без збереження заробітної плати під час дії воєнного стану визначається:

Закону України "Про організацію трудових відносин в умовах воєнного стану" від 23 березня 2022 року № 2136-IX (далі Закон №2136);

Закону України "Про відпустки" від 15 листопада 1996 року № 504-III (далі Закон №504);

в про працю України.

Згідно статті 26 Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року (далі Закон №504) за сімейними обставинами та з інших причин надаватися відпустка без збереження заробітної плати **на термін, угодю** між працівником та власником або уповноваженим ним органом, але не більше 30 календарних днів на рік.

В разі встановлення Кабінетом Міністрів України карантину відповідно до Закону України «Про захист населення від інфекційних хвороб» термін перебування працівника без збереження заробітної плати на період карантину не включається у встановлений частиною першою статті 26 Закону України «Про відпустки» термін. На дії Законів України "Про правовий режим воєнного стану", «Про трудові відносини в умовах воєнного стану» для працівників ДЮСШ працівників, які працюють за трудовим договором, адміністрацією **можуть** бути встановлені обмеження щодо надання відпусток або

Працівникам установи надається, за бажанням, день відпочинку, якщо день відпустки працівника припадає на робочий день.

Відкликати відкликання працівника з відпустки лише за його згодою у порядку, передбаченому чинним законодавством (ст.12 Закону України «Про відпустки»).

Відпустку без збереження заробітної плати у випадках:

А. Надавати відпустку - 3 дні;

Б. Надавати відпустку - 2 дні;

В. Надавати відпустку - 3 дні;

Г. Надавати відпустку - 3 дні;

Д. Професори-викладачі мають право на щорічну додаткову відпустку за науковий характер **праці** тривалістю 18 календарних днів. Загальна тривалість відпустки цієї категорії працівників становитиме не менше 42 календарних днів. Основна відпустка (згідно ст.6 Закону України «Про відпустки») та додаткова відпустка (Постановою Кабінету Міністрів України від 13.05.2003р. № 1290 (зі змінами) затверджено Список виробництв, робіт, професій і **робота** яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням (додаток 2). Порядок застосування цього Списку затверджено наказом Мінпраці України від 31.01.98 р. № 16.

Е. Надавати додатково 4 календарних дні до щорічної відпустки (Постанова Кабінету Міністрів України від 13.05.2003р. № 679):

1. Надавати відпустку - 4 дні;

2. Надавати відпустку - 4 дні;

3. Надавати відпустку - 4 дні;

Надавати щорічні додаткові відпустки працівникам зайнятим на роботах, пов'язаних з негативним впливом на здоров'я шкідливих виробничих факторів (згідно ст. 31 Закону України від 31.12.97 № 383/55), за результатами атестації робочих місць та за результатами медичних оглядів.

В разі звільнення працівника йому виплачується грошова компенсація за всі невикористані дні щорічної відпустки.

Згідно зі ст. 216 Кодексу законів про працю України (далі — КЗпП) та ст. 15 Закону України «Про відпустки» додаткова оплачувана відпустка в зв'язку з

працівникам, які успішно навчаються без відриву від роботи у вищих навчальних закладах з вечірньою та заочною формами навчання на період **встановлених** занять, виконання лабораторних робіт, складання **вступних** підготовки та захисту дипломного проекту (роботи).

На період **вступних** іспитів до вищих навчальних закладів оплачувана **відпустка** надається. При цьому згідно з ч. 1 ст. 214 КЗпП та п. 12 ч. 1 ст. 2 Закону працівникам, допущеним до вступних іспитів до вищих навчальних закладів, надається відпустка без збереження заробітної плати тривалістю 15 календарних днів без урахування часу, необхідного для проїзду до місцезнаходження навчального закладу та назад.

А. Особи з інвалідністю внаслідок війни мають право на **відпустку** тривалістю 14 календарних днів на рік, згідно з Законом України «Про статус ветеранів війни, гарантії їх соціального захисту».

Для цього не має значення, працює особа за основним місцем роботи чи за іншим. Ця додаткова відпустка оплачується коштом роботодавця та не **залежить** від **її**. Вона надається за умови документального підтвердження **її** дій чи особи з інвалідністю внаслідок війни відповідним **заяви** працівника.

8. СОЦІАЛЬНО-ПОБУТОВІ ГАРАНТІЇ, ПІЛЬГИ, КОМПЕНСАЦІЇ.

А. Створити належні умови для діяльності на підприємстві комісії з соціального захисту працівників у випадку **тимчасової** непрацездатності на підприємстві.

Б. Надати матеріальної допомоги працівникам на оздоровлення одночасно з **відпустки** у розмірі місячного посадового окладу (тарифної **у** оплати праці згідно Додатку №8 до Договору.

В. Надати одноразову грошову допомогу працівникам у зв'язку з сімейними **і** коштів в кошторисі доходів та видатків):

1. На оздоровлення;

2. На лікування працівника або його близьких родичів;

3. На лікування працівника у зв'язку з виходом на пенсію, ст. 15 Закону України «Про основні **закони** ветеранів праці та інших громадян похилого віку» в **пенсию** окладів;

4. На лікування у випадку смерті члена трудового колективу.

Г. Забезпечити підготовку та подання документів, необхідних для призначення

працівникам.

Д. Створити працівникам у призначенні їм пенсій за вислугою років та за віком.

Е. Забезпечити **преміювання** працівників (в межах кошторисних призначень),

Ж. ДЮОСШ «Авангард» у зв'язку із виходом на пенсію, **з** **ДЮОСШ** про преміювання».

З. Згідно з Законом України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію»,

І. Згідно з Законом України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», КЗПП України та інших

актів, зберігати гарантії працівникам ДЮОСШ щодо робочого

тут праці, розрахунку страхового стажу, надання відпусток,

ів, інших соціальних гарантій під час мобілізації.

представник трудового колективу зобов'язується:

1. Мониторити питання щодо стану дотримання вимог чинного трудового законодавства з боку адміністрації.

2. Представляти інтереси працівників у комісії із соціального страхування.

3. Здійснювати контроль за своєчасною й повною сплатою роботодавцем зобов'язань.

9. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ УПОВНОВАЖЕНОГО ПРЕДСТАВНИКА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ ТА ЙОГО ЗОБОВ'ЯЗАННЯ

1. Трудовий колектив для представництва своїх інтересів обирає уповноваженого представника трудового колективу, який зобов'язаний:

а) організовувати та проводити збори трудового колективу закладу;

б) інформувати трудовий колектив із інформацією, одержаною від адміністрації школи з питань, пов'язаних з працею і соціально-економічним станом трудового колективу;

в) сприяти проведенню й вимагати від адміністрації виконання у повному обсязі організаційно-технічних заходів щодо досягнення встановлених нормативів та норм праці.

2. Уповноважений представник трудового колективу має право проводити в установі трудового законодавства, умов охорони праці, заходів з безпеки праці, вимог до умов праці, згідно з повноваженнями, які передбачені Законом «Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності».

3. Адміністрація ДЮСШ зобов'язана надавати уповноваженому представнику необхідну інформацію з питань соціально-економічного стану школи, шляхом забезпечення приміщення необхідним опаленням, освітленням, транспортом.

4. Адміністрація школи забезпечує участь уповноваженого представника при підготовці змін і доповнень до Правил внутрішнього трудового розпорядку та розгляді пропозицій і зауважень з усіх соціально-економічних питань.

5. Адміністрація школи гарантує уповноваженому представнику трудового колективу відпочинок вільного часу під час робочого дня зі збереженням йому середньої зарплати для участі в консультаціях і переговорах, виконанні інших обов'язків у інтересах трудового колективу (від двох годин до п'яти годин на тиждень).

6. Уповноваженим представником трудового колективу адміністрацією школи надаються пільги та заохочення, встановлені для інших працівників закладу.

10. ПРАВА ТА ІНТЕРЕСИ УПОВНОВАЖЕНОГО ПРЕДСТАВНИКА ТРУДОВОГО КОЛЕКТИВУ

1. Здійснювати права та інтереси членів трудового колективу спортивної школи з питань трудових спорів.

2. Здійснювати контроль за дотриманням встановлених чинними законодавчими актами режимів праці, ефективним використанням і дбайливим використанням матеріальних ресурсів школи, зміцненням трудової дисципліни.

3. Організувати збір та узагальнення пропозицій працівників з питань **вносин** в установі, своєчасно доводити пропозиції до відома **спирити** реалізації пропозицій адміністрацією ДЮСШ та **ів** про вжиті заходи.

4. Своєчасно **виглядати** всі звернення працівників ДЮСШ і адміністрації з **і доходів** працівників та в установленому порядку вирішувати

5. Відповідно **до** статті 41 Закону України «Про охорону праці» здійснювати **контроль** за додержанням адміністрацією школи законодавства України

6. Брати участь у розслідуванні нещасних випадків на роботі та розробляти **заходи** з попередження, контролювати своєчасне оформлення адміністрацією **документів** в разі страхового випадку.

7. Проводити аналіз і перевірку умов праці та вносити пропозиції адміністрації **щодо** їх поліпшення.

8. Вносити **конкретні** пропозиції та узгоджувати з адміністрацією питання **забезпечення**, оздоровлення, медичного обслуговування, **фізкультурно-масової**, фізкультурної роботи серед трудового колективу

9. **Виконувати** **вникнення** трудових конфліктів трудового колективу з **адміністрацією** з питань, передбачених Колективним договором.

II. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

1. **Зміни** до Колективного договору під час його дії можуть бути **Сторін** та мають ті ж стадії прийняття та реєстрації, що й сам

2. **Виконанням** Колективного договору здійснюється Сторонами,

Додаток до Колективного договору:

- **Додаток 1:** про преміювання, надання матеріальної допомоги

- **Додаток 2:** про преміювання працівників по спеціальному фонду (Додаток 2);

- **Додаток 3:** про винагороду працівників (Додаток 3);

- **Додаток 4:** про надбавок до тарифних ставок і посадових окладів працівників

- **Додаток 5:** про встановлення п'ятиденного робочого тижня з двома

- **Додаток 6:** про встановлення шестиденного робочого тижня з одним

- **Додаток 7:** про ненормований робочим днем, яким надається щорічна

- **Додаток 8:** про матеріальну допомогу на оздоровлення адміністративному, **складу** та обслуговуючому персоналу (Додаток 8);

- **Додаток 9:** про

-Перелік професій (посад), які зайняті на роботах з підвищеною небезпекою

(Додаток 10);

-Перелік розмірів одноразової допомоги при нещасних випадках на виробництві (Додаток 11);

-Методичні заходи щодо досягнення встановлених нормативів безпеки, гігієни середовища, підвищення існуючого рівня охорони праці, виробничого травматизму, професійним захворюванням і

випадкам (Додаток 12);

-Завдання внутрішнього трудового розпорядку (Додаток 13).

За дорученням трудового колективу

Трудовий колективний договір підписали:

Адміністрації комунального закладу
позашкільної освіти «Житомирська
дитячо-юнацька спортивна школа
«Авангард» Житомирської обласної
ради



В'ячеслав ГАЗАРЯН

Від трудового колективу
комунального закладу
позашкільної освіти «Житомирська
дитячо-юнацька спортивна школа
«Авангард» Житомирської обласної
ради

Уповноважений представник
трудового колективу

 Світлана САВЧУК

ДОДАТКИ ДО КОЛЕКТИВНОГО ДОГОВОРУ

**Комунальний заклад позашкільної освіти «ЖДЮСШ
«Авангард» на 2025 – 2030 роки**

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам
комунального закладу позашкільної освіти
«Житомирської дитячо-юнацької спортивної школи «Авангард»
Житомирської обласної ради

Це Положення вводиться на виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 р. № 1298 «Про оплату праці працівників на основі Єдиної тарифної сітки розрядів і коефіцієнтів з оплати праці працівників установ, закладів та організацій окремих галузей бюджетної сфери», та відповідно до Кодексу законів про працю, Закону України «Про оплату праці» від 24.03.95 р. N 108/95-ВР, положень Колективного договору.

За сумлінне відношення до роботи, зразкове виконання службових обов'язків членів трудового колективу школи. Положення розповсюджується на всіх її працівників і діє протягом часу, на який укладено трудовий договір. У разі прийняття Верховною Радою України, Урядом чи місцевими органами державної влади змін умов чи системи оплати праці і матеріального стимулювання до нього можуть вноситися зміни за погодженням з уповноваженим представником трудового колективу відповідні зміни.

Персональну відповідальність за дотримання цього положення несе керівник установи. Контроль здійснює уповноважений представник трудового колективу.

1.ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1.Дане положення розроблено з метою забезпечення тісної залежності заробітної плати кожного працівника від кількості та якості роботи, посилення його матеріальної зацікавленості у виконанні своїх службових обов'язків, підвищенні ефективності та якості обслуговування відвідувачів та підняття престижу фізичної культури, спорту та оздоровлення населення.

1.2.Положення розроблено відповідно до колективного договору, та діючих Постанов Уряду щодо оплати праці працівників бюджетних установ.

1.3. Преміювання здійснюється за рахунок та в межах затвердженого фонду заробітної плати установи на поточний рік за джерелами утворення економії цього фонду, а саме:

- економія фонду оплати праці за загальним та спеціальним фондами обласного бюджету, яка може утворюватись за рахунок наявних вакансій, тимчасової непрацездатності, відпусток без збереження заробітної плати тощо в межах затвердженого кошторису доходів та витрат на календарний рік для усіх працівників установи КЗПО «ЖДЮСШ «Авангард»;

обласного бюджету в межах фактичних надходжень та реалізуються установою тільки в межах наявних коштів.

не допускається створення кредиторської заборгованості з

розповсюджується на всіх працівників КЗПО «ЖДЮСШ» розміром не обмежується.

працівнику може встановлюватись як у відсотках до фіксованій грошовій сумі, за поданням керівника.

УМОВИ ТА ПОРЯДОК ПРЕМІЮВАННЯ.

Працівників установи може проводитись за підсумками за місяць (квартал, рік тощо) за умови:

планової або оперативної роботи, доручень, наказів,

і проведенні спортивних заходів;

5,40,45,50,55,60,65,70,75,80 років) або трудового ювілею, (ст.73 КЗпП), день захисника України.;

і, високі показники діяльності;

фінансової, податкової та статистичної звітності;

безперебійної роботи обладнання та устаткування;

планово-попереджувальних ремонтів;

вжиття заходів, спрямованих на економію енергоресурсів,

матеріалів, палива, і енергозберігаючих технологій;

виконання завдань, безперебійне обслуговування об'єктів,

обслуговування і поточних ремонтів автомобілів, відсутність

затриманого руху та трудової дисципліни;

і показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому

робіт, не передбачених планом роботи, дирекція має право

за:

важливих завдань;

на високому професійному рівні масових спортивних міського та обласного значення.

розмір премії встановлюється відповідно до особистого внеску

роботи адміністрацією школи.

ховується бухгалтерією КЗПО «ЖДЮСШ «Авангард» за

3. ПОКАЗНИКИ РОБОТИ ДЛЯ ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ ШКОЛИ

умовами для розгляду питання про преміювання

в роботі вимог чинного трудового законодавства, Правил трудового розпорядку, інших нормативних документів, що

їх трудової діяльності;

– наданість порушень трудової, фінансової дисципліни, техніки безпеки

2.2. Преміювання спортивної школи преміюються за такі показники в роботі:

2.2.1. Методика, головний бухгалтер та їх заступники, головний інженер, лікар, викладач спортивним комплексом, старший інструктор-методист, тренер-методист, старший інспектор з кадрів, завідувач складом:

– наданість в організації колективу і добросовісне виконання покладених на

викладачів обов'язків;

– наданість і ефективну організацію навчально-тренувального процесу;

– наданість організації методичної роботи;

– наданість матеріально-технічної бази, створення належних та безпечних

умов;

– наданість роботу по здійсненню керівництва і контролю за навчально-тренувальним процесом і т.д.;

– наданість виконання робіт, пов'язаних з організацією процедур надання **послуг** за державні кошти (Закон України «Про публічні

4. КРИТЕРІЇ ПРЕМІЮВАННЯ

4.1. Основним критерієм оцінки роботи тренера-викладача по спорту є наступні

– наданість результативності у навчанні вихованців;

– наданість навчально-тренувальних занять на високому професійному

– наданість креативних методів, щодо підготовки спортсменів до змагань, **навчання**, тренерське новаторство.

4.2. Основною підготовкою:

– наданість контингенту вихованців 80%;

– наданість викладачами-спортсменами програм з видів спорту, виконання

– наданість фізичній підготовці;

– наданість переведених на наступні етапи підготовки;

– наданість і обласних, міських та всеукраїнських змагань.

4.3. Основною підготовкою:

– наданість **нормативних** вимог по фізичній, спеціальній, технічній

– наданість викладачами результатів у змаганнях різного рівня.

4.4. Основною спеціалізованою підготовки та підготовки до вищої спортивної

– наданість **вимог** програм з виду спорту;

– наданість викладачами кандидатів, резерву, членів у збірні команди України;

– наданість викладачами виступів вихованців у змаганнях всеукраїнського та міжнародного

4.5. Преміювання тренерів-викладачів може також проводитися і за конкретні

– наданість викладачами в роботі та підготовку висококваліфікованих спортсменів за

– наданість викладачами

Чемпіонатів та Кубків України;
Чемпіонатів та Кубків Європи;
Чемпіонатів та Кубків Світу;
міжнародних змагань;
збірної команди України;
збірної команди України;
резерву збірної команди України;
України міжнародного класу;
кандидатів у Майстри спорту;
Майстри спорту України»;
інших категорій працівників КЗПО «ЖДЮСШ»;
такі показники:
матеріально-технічних і побутових умов;
в приміщенні і на території школи належного
стану, теплового і освітлювального режиму, дбайливе
та іншого обладнання;
ініціаторських пропозицій, що поліпшують роботу,
і трудових ресурсів;
своїх службових обов'язків;
праця в організації;
майстерність;
високоякісного навчально-тренувального процесу та
на високому рівні;
в громадському житті колективу і виконання окремих
умов праці і т.д.;
диференціацію заробітної плати працівників, які отримують
мінімальної у межах фонду оплати праці, шляхом
ок, премій з урахуванням складності, відповідальності та
кваліфікації працівника, результатів його роботи.
одноразово преміювання працівників (в межах
у зв'язку із виходом на пенсію.

СПОРЯДОК І РОЗМІРИ ПРЕМІЮВАННЯ

Преміювання працівників здійснюється в межах кошторисних призначень.
Преміювання працівників здійснюється наказом директора та погоджується
представником трудового колективу.
КЗПО «ЖДЮСШ "Авангард" може з власної ініціативи
преміювання окремих працівників за якісне виконання особливих
виконання господарських доручень.
працівникам КЗПО «ЖДЮСШ "Авангард"»
не обмежуються.
преміювальної суми працівникам, кожний працівник
індивідуально і розмір його винагороди визначається в
внеску в результати роботи школи.