

ПОГОДЖЕНО

Т.в.о. директора комунального
закладу «Волинська обласна
дитячо-юнацька спортивна школа
з видів боротьби»
Волинської обласної ради



Віталій ТЕРЕШКЕВИЧ

«31» ЖОВТНЯ 2022 р.

ЗАТВЕРДЖЕНО

Зборами трудового колективу
комунального закладу
«Волинська обласна дитячо-
юнацька спортивна школа
з видів боротьби»
Волинської обласної ради
протокол № 3
від «31» ЖОВТНЯ 2022 р.

КОЛЕКТИВНИЙ ДОГОВІР

*між адміністрацією
комунального закладу «Волинська обласна
дитячо-юнацька спортивна школа
з видів боротьби» Волинської обласної ради
та трудовим колективом
на 2022-2026 роки*

м. Луцьк

ч/р

I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ

1.1. Мета укладання колективного договору.

1.1.1. Даний колективний договір (далі - Договір) є правовим актом, який регулює трудові соціально-економічні відносини між адміністрацією комунального закладу «Волинська обласна дитячо-юнацька спортивна школа з видів боротьби» Волинської обласної ради та трудовим колективом установи на основі узгодження інтересів сторін.

1.1.2. Договір містить зобов'язання сторін, які його уклали, щодо створення умов для підвищення ефективності роботи спортивної школи, реалізації професійних, трудових і соціально-економічних прав та інтересів працівників.

1.2. Сторони договору та їх повноваження.

1.2.1. Договір укладено комунальним закладом «Волинська обласна дитячо-юнацька спортивна школа з видів боротьби» Волинської обласної в особі т.в.о. директора ТЕРЕШКЕВИЧА Віталія Петровича (далі — Роботодавець), з однієї сторони, та органом, уповноваженим на представництво трудовим колективом комунального закладу «Волинська обласна дитячо-юнацька спортивна школа з видів боротьби» Волинської обласної ради - Радою трудового колективу в особі уповноваженого Ради трудового колективу СЕРЕДИ Андрія Валерійовича (далі - Уповноважений), з другої сторони (далі - Сторони).

1.2.2. Сторони визнають повноваження одна одної й зобов'язуються дотримувати принципів соціального партнерства: паритетності представництва, рівноправності Сторін, взаємної відповідальності, конструктивності та аргументованості при проведенні переговорів (консультацій) щодо укладання Договору, внесення змін і доповнень до нього, вирішення питань, що є предметом Договору.

1.3. Термін дії договору.

1.3.1. Договір укладено на 2022-2026 роки. Після закінчення зазначеного терміну Договір продовжує діяти до укладення нового. Договір набуває чинності з дня його прийняття загальними зборами трудового колективу.

1.3.2. Сторони вступають у переговори з укладання нового Договору не пізніше ніж за два місяці до закінчення терміну дії Договору.

1.3.3. Договір зберігає чинність у разі зміни складу, структури, назви комунального закладу «Волинська обласна дитячо-юнацька спортивна школа з видів боротьби» Волинської обласної ради (далі КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби»).

1.3.4. У разі реорганізації КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби», Договір зберігає чинність протягом терміну, на який його укладено, або може бути переглянутий за згодою Сторін.

1.3.5. У разі зміни власника КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби», чинність Договору зберігається протягом терміну його дії, але не більше одного року. У цей період Сторони повинні розпочати переговори про укладення нового чи зміну або доповнення чинного Договору.

1.3.6. У разі ліквідації КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби», Договір діє протягом усього терміну проведення ліквідації.

1.4. Сфера дії Договору.

1.4.1. Положення Договору поширено на всіх працівників КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» та є обов'язковими як для Роботодавця, так і для працівників позашкільної установи.

1.4.2. Сторони визнають Договір нормативним актом, його норми і положення діють безпосередньо і є обов'язковими для виконання Роботодавцем і трудовим колективом.

1.4.3. Положення Договору, як і трудові договори, що укладають з працівниками КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби», не повинні погіршувати становище працівників порівняно з нормами чинного законодавства. Положення Договору і трудових договорів, що обмежують права і гарантії працівників КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» порівняно з чинним законодавством, є недійсними.

1.4.4. Невід'ємною частиною Договору є додатки до нього (Додатки 1-8).

1.5. Порядок внесення змін та доповнень до Договору.

1.5.1. Зміни та доповнення до Договору вносять за потреби лише за взаємною згодою Сторін.

Зацікавлена Сторона письмово повідомляє іншу Сторону про початок проведення переговорів (консультацій) та надсилає свої пропозиції. Друга Сторона протягом семи днів з дня їх отримання розпочинає переговори.

1.5.2. Після проведення попередніх консультацій і переговорів та досягнення взаємної згоди щодо змін і доповнень, рішення про внесення змін та доповнень до Договору схвалюють загальні збори трудового колективу.

1.5.3. Жодна зі Сторін протягом дії Договору не може в односторонньому порядку приймати рішення про зміну діючих положень, обов'язків за Договором або призупинити їх виконання.

1.6. Ознайомлення працівників з Договором.

1.6.1. Після підписання Договору Роботодавець протягом п'яти робочих днів тиражує Договір і доводить його до відома всіх працівників КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» під підпис.

1.6.2. У подальшому Роботодавець забезпечує ознайомлення прийнятих працівників КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» з Договором під підпис.

1.6.3. Зміни та доповнення до Договору доводяться до відома працівників у порядку передбаченому пунктами 1.6.1, 1.6.2.

II. ТРУДОВІ ВІДНОСИНИ

2.1. Роботодавець зобов'язується:

2.1.1. Відповідно до статутних завдань забезпечити ефективну діяльність КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» виходячи з фактичних обсягів фінансування, та раціональне використання позабюджетних коштів для підвищення результативності роботи, поліпшення становища працівників.

2.1.2. Своєчасно та у повному обсязі забезпечувати створення належних умов для підвищення фахового рівня працівників, необхідних для виконання працівниками своїх обов'язків, та створювати належні умови праці.

2.1.3. Забезпечити розвиток і зміцнення матеріально-технічної бази КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби», створення оптимальних умов для організації навчально-тренувального процесу.

- 2.1.4. Забезпечити розробку посадових інструкцій для всіх категорій працівників закладу.
- 2.1.5. Вдосконалювати систему матеріального і нематеріального заохочення працівників з метою підвищення продуктивності праці, підвищення фахового рівня працівників, досягнення високих спортивних результатів.
- 2.1.6. Здійснювати прийняття на роботу нових працівників лише у випадках забезпечення повної продуктивної зайнятості працюючих і якщо не прогнозується їх вивільнення на підставі п. 1. ст.40 КЗпП України.
- 2.1.7. Забезпечити протягом одного року реалізацію працівниками переважного права на укладення трудового договору у разі поворотного прийняття на роботу працівників аналогічної кваліфікації (ст.42-1 КЗпП України).
- 2.1.8. Не застосовувати контрактну форму трудового договору, крім випадків, передбачених чинним законодавством з праці, та у разі, коли сам працівник виявив бажання працювати за контрактом і за умови наявності фінансових можливостей.
- 2.1.9. Відповідно до заявок забезпечити працевлаштування в КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» випускників фізкультурних навчальних закладів за отриманою спеціальністю, уклавши з ними безстроковий трудовий договір та установивши їм навчальне навантаження в обсязі не нижче кількості годин на ставку заробітної плати.
- 2.1.10. Забезпечити наставництво над молодими спеціалістами, сприяти їх адаптації в колективі та професійному зростанню.
- 2.1.11. При прийнятті на роботу працівника, перед укладенням трудового договору ознайомити, роз'яснити під розписку його права, обов'язки, інформувати про умови праці та наявність на робочому місці небезпечних і шкідливих виробничих факторів, їх можливим впливом на здоров'я, права на пільги і компенсації за роботу в особливих умовах відповідно до чинного законодавства і даного колективного договору.
- 2.1.12. Залучати до тренерської роботи працівників інших підприємств, установ організацій на умовах погодинної оплати лише за умови забезпечення штатних педагогічних працівників навчальним навантаженням в обсязі не менше відповідної кількості годин на ставку.
- 2.1.13. Звільнення працівників за ініціативою адміністрації здійснювати за попереднім погодженням з Уповноваженим згідно з чинним законодавством.
- 2.1.14. Звільнення тренерських кадрів у зв'язку із скороченням обсягу роботи здійснювати лише після закінчення навчального року.
- 2.1.15. У термін, визначений працівником, за його власним бажанням розривати з ним трудовий договір (в тому числі строковий), якщо в установі не виконується законодавство про охорону праці, умови колективного договору з цих питань з виплатою відповідної вихідної допомоги (ст.6 Закону України "Про охорону праці").
- 2.1.16. Протягом 2-х днів з часу одержання інформації доводити до відома членів трудового колективу нові нормативні документи стосовно трудових відносин, організації праці, роз'яснювати їх зміст, права та обов'язки працівників.
- 2.1.17. Забезпечити періодичне (не рідше одного разу на п'ять років) підвищення кваліфікації тренерських кадрів, гарантуючи їм при цьому

відповідні пільги, компенсації згідно з чинним законодавством (збереження середньої заробітної плати, оплата навчання, оплата вартості проїзду, виплата добових.)

2.1.18. Включати Уповноваженого до складу тарифікаційної та атестаційної комісії.

2.1.19. Затверджувати режим роботи, графіки роботи, розклад навчально-тренувальних занять за погодженням з представниками трудового колективу.

2.1.20. Забезпечити при складанні розкладу навчально-тренувальних занять оптимальний режим роботи:

- для батьків, що мають 2-х і більше дітей віком до 6 років,
- для жінок, що мають двох і більше дітей віком до 15 років,
- для тих, хто поєднує роботу з навчанням.

2.1.21. Надавати вільний від навчально-тренувальних занять день для методичної роботи старшим тренерам, що мають навантаження в обсязі не більше 24 годин, іншим працівникам, в т. ч. похилого віку, виходячи із умов.

2.1.22. Забезпечувати рівні можливості у реалізації своїх прав на працю як чоловікам так і жінкам та заборона будь-якої дискримінації.

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

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

2.2. Працівники зобов'язуються:

2.2.1. Дотримуватися змісту нормативних документів щодо організації праці, своїх прав і обов'язків.

2.2.2. Сприяти дотриманню трудової дисципліни та правил внутрішнього трудового розпорядку.

2.2.3. Дбайливо ставитися до майна КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби», ощадливо використовувати виробничі ресурси та матеріальні цінності.

2.2.4. Використовувати надані у розпорядження інвентар, обладнання та інше майно Роботодавця лише в інтересах установи.

2.2.5. Забезпечувати постійний контроль за своєчасним введенням в дію нормативних документів з питань трудових відносин, організації, нормування праці, розподілу навчального навантаження.

2.2.6. Сприяти упередженню виникнення трудових конфліктів.

2.2.7. Утримуватись від організації страйків під час дії Договору за умови виконання Роботодавцем його положень.

2.3. Сторони зобов'язуються:

Оперативно вживати заходів щодо усунення передумов виникнення колективних трудових спорів (конфліктів). У разі їх виникнення прагнути врегулювання спору шляхом примирних процедур у порядку, визначеному законодавством, без призупинення діяльності КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби».

2.4. Сторони угоди домовились про наступне:

- встановити в установі п'ятиденний робочий тиждень з тривалістю робочого часу 40 годин на тиждень, та з двома вихідними днями – в суботу та неділю; для тренерів – викладачів – згідно розкладу занять.

III. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЗАЙНЯТОСТІ

3.1. Роботодавець зобов'язується:

3.1.1. Не вимагати від працівників КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» виконання робіт, не передбачених трудовим договором.

3.1.2. Розробити та затвердити для кожної посади (професії), передбаченої штатним розписом, посадову (робочу) інструкцію, ознайомити працівників з посадовими (робочими) інструкціями. У посадовій (робочій) інструкції може бути передбачено виконання одним з працівників обов'язків іншого працівника у випадках тимчасової відсутності останнього (хвороба, відпустка, відрядження, тощо). При покладанні таких додаткових обов'язків на працівника Роботодавець повинен враховувати реальні можливості їх виконання: кваліфікаційні вимоги та завантаженість працівника. Оплату виконання додаткових обов'язків Роботодавець провадить відповідно до законодавства про працю та цього Договору.

3.1.3. Застосовувати для забезпечення продуктивної зайнятості гнучкі режими праці та інші заходи, які сприяють збереженню та розвитку системи робочих місць (ст. 13 Закону України "Про зайнятість").

3.1.4. Визначати кадрову політику за принципом рівності трудових прав усіх громадян незалежно від походження, соціального і майнового стану, расової та національної приналежності, статі, мови, політичних поглядів, релігійних переконань, роду і характеру занять, місця проживання та інших обставин як при прийнятті на роботу, так і при просуванні по службі.

3.1.5. Не допускати економічно необґрунтованого скорочення груп, робочих місць. У випадку об'єктивної необхідності скорочення численності тренерських кадрів, проводить його після закінчення навчального року.

3.1.6. Приймати рішення про зміни в організації виробництва і праці, ліквідацію, реорганізацію, перепрофілювання установи, скорочення чисельності або штату працівників лише після попереднього проведення переговорів (консультацій) з трудовим колективом - не пізніше як за три місяці до здійснення цих заходів.

3.1.7. У разі змін в організації виробництва і праці працівники можуть бути звільнені з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП, зокрема, у разі:

- реорганізації КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» або його окремих підрозділів;
- структурних змінах в організації управління КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби»;
- запровадженні нових, вдосконалення існуючих систем організації праці;
- скасування окремих напрямків діяльності (видів спорту) КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби»;

- перепрофілювання КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби», якщо зазначені зміни супроводжуються скороченням чисельності або штату працівників.

3.1.8. У випадках, запланованого звільнення працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці (з підстав, передбачених п. 1 ст. 40 КЗпП) попереджати працівників персонально про майбутнє звільнення не пізніше, ніж за два місяці. При цьому пропонувати працівнику іншу роботу за відповідною професією чи спеціальністю, а за відсутності такої роботи або відмови від неї

працівник працює самостійно. При звільненні з підстав, передбачених пунктом 1 статті 40 КЗпП, працівнику виплачувати вихідну допомогу у двократному розмірі середньомісячного заробітку.

При звільненні працівників у зв'язку із змінами в організації виробництва і праці враховувати переважне право на залишення на роботі, передбачене статтею 42 КЗпП та іншими законодавчими актами.

3.1.9. У зв'язку зі змінами в організації виробництва і праці також можуть бути суттєво змінені умови праці працівника КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» при продовженні роботи за тією ж спеціальністю, кваліфікацією, посадою. Про зміну істотних умов праці - систем та розмірів оплати праці, пільг, режиму роботи, встановлення або скасування неповного робочого часу, суміщення професій, зміну розрядів й найменування посад тощо - персонально повідомляти працівника не пізніше ніж за два місяці. Якщо працівник не згоден продовжувати роботу в нових умовах, трудовий договір припиняється відповідно до пункту 6 статті 36 КЗпП з виплатою вихідної допомоги у двократному розмірі середньомісячного заробітку.

3.1.10. У разі звільнення у зв'язку з виходом на пенсію (ст. 38 КЗпП) протягом року з дати настання права на пенсію, працівнику виплачувати матеріальну допомогу в розмірі посадового окладу (місячної тарифної ставки) за кожний повний рік роботи в організації.

3.2. Кожен працівник зобов'язується особисто виконувати свої обов'язки, працювати сумлінно та якісно; своєчасно виконувати накази, розпорядження та локальні нормативні акти Роботодавця, зокрема, дотримувати Правил внутрішнього трудового розпорядку, вимог нормативних актів з питань охорони праці і протипожежної безпеки; негайно надавати на вимогу Роботодавця звіти про виконання своїх обов'язків та використання робочого часу.

3.3. Уповноважений представник трудового колективу зобов'язується:

3.2.1. Вести роз'яснювальну роботу з питань трудових прав та соціального захисту вивільнюваних працівників.

3.2.2. Забезпечувати захист вивільнюваних працівників згідно з чинним законодавством. Контролювати надання працівникам переважного права залишення на роботі відповідно до ст.42 КЗпП. Не допускати звільнення за ініціативою адміністрації вагітних, жінок, які мають дітей віком до трьох років (до шести років – частина друга ст. 149 КЗпП України), одиноких матерів при наявності дитини віком до 14 років або дитини з інвалідністю (ст. 184 КЗпП України), крім випадків повної ліквідації закладу.

3.4. Сторони угоди домовились про наступне:

- що при скороченні чисельності чи штату працівників переважне право залишення на роботі у випадку однакової продуктивності праці і кваліфікації крім передбачених законодавством надається також особам передпенсійного віку та працівникам, в сім'ях яких є особи, що мають статус безробітних.

IV. РОБОЧИЙ ЧАС, РЕЖИМ ТА НОРМУВАННЯ ПРАЦІ

4.1. Тривалість роботи, обліковий період.

4.1.1. Для адміністрації та обслуговуючого персоналу КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» встановлюється п'ятиденний робочий тиждень з двома вихідними

днями (субота і неділя), тривалість якого визначається чинним законодавством і не може перевищувати 40 годин на тиждень (Додаток 1):

- робочий час починається з 8.30 години до 17.30.

Перерва на обід з 13.00 до 13.45 години. Кінець робочого дня у п'ятницю о 16.30;

- для окремих працівників КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» умовами трудового договору чи наказом директора може бути передбачений інший режим роботи.

4.1.2. Для тренерів-викладачів встановлюється шестиденний робочий тиждень з одним вихідним днем:

- час початку і закінчення навчально-тренувальних занять в групах визначається згідно розкладу занять, який затверджується директором школи;

- в межах робочого дня тренери-викладачі повинні вести всі види навчально-методичної роботи відповідно до посади та навчального плану;

- для окремих тренерів-викладачів може бути передбачений інший режим роботи, включаючи вихідний день, що обумовлюється розкладом занять.

4.1.3. Напередодні святкових та неробочих днів тривалість роботи для працівників КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби», крім працівників, які працюють на умовах неповного робочого дня, скорочують на одну годину.

4.1.4. Надурочні роботи можуть застосовувати лише у виняткових випадках з додержанням вимог статей 62-64 КЗпП.

4.2. Відпустки.

4.2.1. Працівникам КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» надається щорічна основна відпустка тривалістю не менш як 42 календарних дні в порядку, встановленому Кабінетом Міністрів України (24 - основна і 18 - додаткова за роботу з підвищеним нервово-емоційним навантаженням) (Додатки 2-4).

4.2.2. Надання відпустки директору надається наказом начальника управління у справах молоді та спорту Волинської облдержадміністрації, а всім іншим працівникам - наказом директора;

4.2.3. Роботодавець надає щорічні відпустки працівникам згідно з графіком, який затверджує за погодженням з уповноваженим трудового колективу щорічно до 10 січня і під підпис доводить до відома всіх працівників. При складанні графіків враховують особливості навчально-тренувального процесу в КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби», особисті інтереси працівників і можливості для їх відпочинку.

Інтереси працівників, які відповідно до статті 10 Закону України «Про відпустки» від 15.11.1996 № 504/96-ВР можуть використовувати щорічні відпустки у зручний для них час, Роботодавець враховує під час складання графіків відпусток у порядку, визначеному Правилами внутрішнього трудового розпорядку КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби».

4.2.4. Щорічну відпустку на прохання працівника може бути поділено на частини будь-якої тривалості за умови, що основна безперервна її частина становитиме не менше 14 календарних днів.

4.2.5. Працівникам може бути надана відпустка без збереження заробітної плати строком 15 календарних днів в рік в будь-який зручний час за сімейними обставинами та з інших поважних причин.

4.2.7. Відкликання працівника із щорічної відпустки здійснювати лише за його згодою у випадках, передбачених чинним законодавством (ст. 12 Закону України "Про відпустки").

4.2.8. Відпустки інших видів та в особливий період надаються згідно із законодавством.

4.3. Роботодавець зобов'язується:

4.3.1. Не допускати відволікання тренерських кадрів від виконання ними професійних обов'язків (за винятком випадків, передбачених чинним законодавством).

4.3.2. У разі запровадження чергування в установі завчасно узгоджувати з трудовим колективом графіки, порядок і розміри компенсації.

4.3.3. Залучати працівників до роботи в надурочний час, як виняток, і лише за згодою з трудовим колективом та оплатою у відповідному розмірі.

4.3.4. Компенсувати роботу у святковий, неробочий день згідно з чинним законодавством (в подвійному розмірі).

4.3.5. Залучати на роботу окремих працівників у вихідні (неробочі) дні лише у виняткових випадках за їх згодою і за погодженням з трудовим колективом.

4.3.6. Залучати працівників до заміни тимчасово відсутніх працівників лише за їх згодою.

4.3.7. Запроваджувати зміну та перегляд норм праці за погодженням з трудовим колективом.

4.3.8. Забезпечити гласність всіх заходів щодо нормування праці, роз'яснення працівникам причин перегляду норм праці та умов застосування нових норм.

4.3.9. Про запровадження нових норм чи зміну чинних норм праці повідомляти працівників не пізніше як за 2 місяці до їх запровадження.

4.3.10. Розподіл навчального навантаження здійснювати за погодженням з Уповноваженим представником трудового колективу.

Попередній розподіл навчального навантаження на наступний навчальний рік проводити в кінці поточного навчального року, про що повідомляти працівників перед відпусткою.

Не обмежувати обсяг навчального навантаження максимальними нормами.

Навчальне навантаження в об'ємі менше тарифної ставки встановлювати лише за письмовою згодою працівника.

4.3.11. Забезпечити дотримання працівниками трудової дисципліни, правил внутрішнього трудового розпорядку.

4.3.12. Запобігти виникненню індивідуальних та колективних трудових конфліктів, а у разі виникнення забезпечити їх вирішення згідно з чинним законодавством.

4.3.13. Забезпечити необхідні умови для ефективної роботи комісії по розгляду індивідуальних трудових спорів.

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

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

V. ОПЛАТА ПРАЦІ

5.1. Роботодавець зобов'язується:

5.1.1. Здійснювати оплату праці згідно постанови КМУ «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 30.08.2002 р. № 1298, наказу Мінсім'ямолодьспорту «Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій галузі фізичної культури і спорту» від 23.09.2005 р. № 2097.

5.1.2. Забезпечити в установі гласність умов оплати праці, порядку виплати доплат, надбавок, винагород, інших заохочувальних чи компенсаційних виплат, положення про преміювання (Додаток 5).

5.1.3. Не приймати в односторонньому порядку рішень, що змінюють встановлені в колективному договорі умови оплати праці.

5.1.4. Відповідно до ст.15 Закону України «Про оплату праці» погоджувати з трудовим колективом умови оплати праці в установі.

5.1.5. Затвердити попередньо погоджені з трудовим колективом положення про преміювання та надання матеріальної допомоги відповідно до наказу Держкомспорту «Про затвердження Порядку виплати щомісячної надбавки за вислугу років і Порядку виплати щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків окремим категоріям працівників спортивних шкіл усіх типів та спеціалізованих навчальних закладів спортивного профілю» від 29.12.2002 р. № 2850 (Додаток 6).

5.1.6. Виплачувати працівникам установи заробітну плату у грошовому вираженні за місцем роботи двічі на місяць: 15 числа (за I половину), та 30 числа (за II половину) кожного місяця.

При збігу термінів виплати авансу чи заробітної плати з вихідними днями виплачувати їх напередодні та не пізніше семи днів після закінчення періоду, за який здійснюється виплата.

Розмір заробітної плати за першу половину не може бути менше 40% тарифної ставки (посадового окладу) з урахуванням графіка роботи працівників та відповідно до Закону України «Про внесення змін до деяких законодавчих актів України щодо строків виплати заробітної плати» від 23.09.2010 року №2559-V-I.

5.1.7. Забезпечити встановлення і виплату мінімальної заробітної плати відповідно до законодавства.

5.1.8. Заробітну плату за період відпустки виплачувати за 3 дні до початку відпустки (ст. 115 КЗпП України).

У випадку затримки виплати відпускних, відпустка на вимогу працівника повинна бути перенесена на інший період (ст. 80 КЗпП України).

5.1.9. При кожній виплаті заробітної плати повідомляти працівників про загальну суму заробітної плати з розшифровкою за видами виплат, розміри і підстави утримань, суму зарплати, що належить до виплати (ст. 110 КЗпП України).

5.1.10. Заробітну плату працівників індексувати та компенсувати у зв'язку з порушенням термінів її виплати у встановленому чинним законодавством порядку.

5.1.11. Погодинну оплату праці тренерів - викладачів здійснювати лише у випадках:

- заміщення протягом менше ніж два місяці тимчасово відсутніх тренерів-викладачів;
- оплати праці працівників інших установ, які залучаються до тренерської роботи.

При заміщенні тимчасово відсутніх тренерів-викладачів, яке тривало понад 2 місяці, оплату здійснювати по тарифікації з першого дня заміщення за всі години фактичного навантаження (п.73 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

5.1.12. Здійснювати за час роботи в період канікул оплату праці тренерів-викладачів та осіб з числа керівного, адміністративного та навчально-допоміжного персоналу, яким дозволено вести викладацьку роботу, з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, що передувала початку канікул (п.71 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

5.1.13. Забезпечити оплату праці працівникам КЗ «ВОДЮСШ звидів боротьби» за заміну тимчасово відсутніх працівників у зв'язку з їх відпусткою.

5.1.14. Здійснювати оплату праці у випадках, коли заняття не проводяться з незалежних від працівників причин (несприятливі метеорологічні умови, епідемії, надзвичайні ситуації і т.д.), з розрахунку заробітної плати, встановленої при тарифікації, за умови виконання працівниками іншої організаційно-викладацької роботи відповідно до їх функціональних обов'язків.

Якщо організаційно-викладацька робота не виконується, оплату здійснювати з розрахунку двох третин заробітної плати (ст. 113 КЗпП України, п.77 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

5.1.15. Встановлювати такі види та розміри доплат (Додаток 7) за:

а) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки).

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовувати або зменшувати.

б) за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР "народний" - у розмірі 40 відсотків, "заслужений" - 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

в) за спортивні звання "заслужений тренер", "заслужений майстер спорту" - у розмірі 20 відсотків, "майстер спорту міжнародного класу" - 15 відсотків, "майстер спорту" - 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавки за почесні та спортивні звання встановлювати працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним

званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлювати за одним (вищим) званням.

5.1.16. Зберігати за працівниками місце роботи і середній заробіток за час проходження медичного огляду (ст. 17 Закону України "Про охорону праці").

5.1.17. Встановити надбавку керівнику за інтенсивність роботи (Постанова Кабінету Міністрів № 859 від 19.05.99 р.).

5.1.18. Забезпечити своєчасне і правильне встановлення і виплату працівникам заробітної плати з урахуванням зміни розміру мінімальної заробітної плати, освіти, стажу роботи, категорії, звань, наукових ступенів тощо (п.6 Інструкції про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти).

5.1.19. Передбачити у кошторисі ДЮСШ :

- видатки на надбавки працівникам за високі досягнення у праці ,за виконання особливо важливої роботи, за складність і напруженість у роботі(п.3 Постанови Кабінету Міністрів України від 7 лютого 2001 р.№ 134, п.1 наказу № 2097 "Про впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ фізичної культури і спорту" від 23.09.2005р. зі змінами);

- сплачувати працівникам допомогу на оздоровлення у розмірі місячного посадового окладу при наданні щорічної відпустки, в межах фонду заробітної плати;

- надавати працівникам щорічну грошову винагороду за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків у розмірі посадового окладу відповідно до положення, погодженого з трудовим колективом (Постанова Кабінету Міністрів України № 660 від 17.05.2002р.).

5.1.20. Затверджувати кошториси доходів та видатків, а також штатні розписи, тарифікаційні списки закладу за погодженням з Уповноваженим представником трудового колективу.

5.2. Уповноважений представник трудового колективу зобов'язується:

5.2.1. Здійснювати контроль за дотриманням в установі законодавства про оплату праці.

5.2.2. Сприяти в наданні працівникам установи необхідної консультативної допомоги щодо питань оплати праці.

5.2.3. Порушувати питання про притягнення до дисциплінарної, адміністративної відповідальності згідно діючого законодавства осіб, винних у невиконанні вимог законодавства про оплату праці, умов даного колективного договору, що стосуються оплати праці (ст. ст. 45,141,147-1 КЗпП ст.36 Закону України "Про оплату праці", ст.18 Закону України "Про колективні договори і угоди").

5.1.4. Представляти інтереси працівника при розгляді його трудового спору щодо оплати праці в комісії по трудових спорах (ст. 226 КЗпП).

5.1.5. Представляти на прохання працівника його інтереси щодо оплати праці в суді (ст. 112 Цивільно-процесуального кодексу).

5.1.6. Звертатися до суду з заявами на захист трудових прав та інтересів працівників трудового колективу (ст. 121 Цивільно-процесуального кодексу).

5.1.7. Звертатися до прокурора з приводу порушення законності для перевірки ним виконання законів за заявами громадян та іншими повідомленнями (ст.19 Закону України "Про прокуратуру", ст.259 КЗпП).

5.1.8. Повідомляти про всі факти порушень щодо оплати праці галузеву правову інспекцію праці та державну інспекцію праці. Вимагати притягнення до відповідальності посадових осіб, винних в порушенні законодавства про оплату праці.

5.1.9. Здійснювати контроль за виконанням умов контрактів з працівниками у разі подання копій контрактів до представника трудового колективу.

VI. ГАРАНТІЇ, КОМПЕНСАЦІЇ ТА ПІЛЬГИ

6.1. Роботодавець зобов'язується:

6.1.1. Забезпечити надання працівникам КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» гарантій, компенсацій та пільг, передбачених законодавством.

6.1.2. Працівникам КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» у день народження (або напередодні, або наступного дня - за вибором працівника) надавати додатковий вихідний день зі збереженням середнього заробітку за рахунок власних коштів.

6.1.3. Працівникам КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби», які мають дітей-учнів 1-3 класів, 1 вересня надають додатковий вихідний день із збереженням середнього заробітку за рахунок власних коштів КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» у порядку, визначеному Правилами внутрішнього трудового розпорядку.

6.1.4. Працівникам КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби», які мають дітей-учнів випускних класів середніх загальноосвітніх навчальних закладів, у день свята «Останнього дзвоника» робочий час скорочено на 3 години зі збереженням середнього заробітку за рахунок власних коштів у порядку, визначеному Правилами внутрішнього трудового розпорядку КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби».

6.1.5. Надавати працівникам неоплачувані відпустки у випадках:

- особистого шлюбу - 3 дні;
- при народженні дитини - 2 дні;
- шлюбу дітей - 3 дні;
- смерті близьких - 3 дні.

6.1.6. Надавати працівникам за рахунок економії фонду заробітної плати:

- матеріальну допомогу, в т.ч. на оздоровлення в розмірі не більше ніж один посадовий оклад;
- матеріальну допомогу на поховання в розмірі одного посадового окладу;
- матеріальну допомогу на соціально – побутові потреби у розмірі одного посадового окладу на рік.

6.1.7. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів, а також до усіх підрозділів і служб установи для здійснення наданих представнику трудового колективу прав та контролю за дотриманням чинного законодавства, станом охорони праці і техніки безпеки, виконання колективного договору.

6.1.8. Сприяти працівникам у призначенні їм пенсій за вислугою років та за віком.

6.1.9. Забезпечити підготовку та подання документів, необхідних для призначення пенсій працівникам.

6.1.10. Забезпечити вакцинацію працівників від грипу та COVID-19.

ВІІ. УМОВИ ОХОРОНИ ПРАЦІ ТА ЗДОРОВ'Я ПРАЦІВНИКІВ

7.1.1. Забезпечення безпечних умов праці є обов'язком Роботодавця. Роботодавець забезпечує робочі місця належними засобами праці, інструкціями з охорони праці, створює належні санітарно-побутові умови (Додаток 8).

7.1.2. Працівники мають право відмовитись від дорученої роботи, якщо під час її виконання складається ситуація, небезпечна для їхнього життя та здоров'я (якщо такі умови прямо не передбачені трудовими договорами), а також для життя і здоров'я інших людей та оточуючого середовища.

7.2. Роботодавець зобов'язаний:

7.2.3. Забезпечити виконання вимог Закону України «Про охорону праці» від 14.10.1992 № 2694-ХІІ та інших нормативно-правових актів з питань охорони праці, а також право працівників на безпечні та нешкідливі умови праці, пільги та компенсації, соціальний захист у разі ушкодження їхнього здоров'я.

7.2.4. При прийнятті на роботу ознайомлювати під підпис працівника з умовами праці та наявністю на робочому місці шкідливих виробничих факторів, їх можливим шкідливим впливом на здоров'я, можливі наслідки їх впливу на здоров'я та про права працівників на пільги і компенсації за роботу в таких умовах.

7.2.5. Забезпечувати належні умови праці на робочих місцях, безпеку, устаткування та інших засобів, проводити їх планово-профілактичний, капітальний ремонт та випробування у встановлені терміни.

7.2.6. Забезпечувати витрати на охорону праці не менше 0.5 відсотка (0,2 % - бюджет) від фонду оплати праці за попередній рік.

7.2.7. Забезпечити умивальні і душові м'якими засобами або організувати їх видачу працівникам особисто за законодавчо встановленими санітарними нормами.

7.2.8. Забезпечувати належний стан приміщень колективного захисту працівників.

7.2.9. Внести в посадові інструкції відповідальність посадових осіб за стан охорони праці.

7.2.10. Забезпечити ефективне функціонування комісії з охорони праці та уповноваженого трудового колективу.

7.2.11. Забезпечити проведення попередніх (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівників, щорічного обов'язкового медичного огляду, а також виконання рекомендацій висновків медичної комісії за результатами огляду працівників.

Забезпечити проведення позачергового медичного огляду працівника за його заявою, якщо працівник вважає, що погіршення стану його здоров'я пов'язане з умовами праці.

Забезпечити проведення позачергового медичного огляду працівника, якщо стан здоров'я не дозволяє йому виконувати трудові обов'язки.

Забезпечити виконання рекомендацій і висновків медичної комісії за результатами медичних оглядів працівників.

Зберігати за працівниками на період проходження ними медичного огляду місце роботи (посаду) і середній заробіток.

7.2.12. Не допускати працівників до роботи, яка протипоказана їм за станом здоров'я.

7.2.13. Дотримуватися термінів і порядку проведення атестації робочих місць за умовами праці та за її результатами вживати заходів щодо покращення умов праці, медичного обслуговування, оздоровлення працівників та надання їм відповідних пільг і компенсацій.

7.2.14. Забезпечити пожежну безпеку в приміщення КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» згідно вимог чинного законодавства України.

7.2.15. Забезпечити виконання вимог законодавства з травматизму невиробничого характеру (Постанова КМУ від 22.03.2021 № 270).

7.2.16. Не рідше рази на квартал комплектувати необхідними медикаментами аптечки.

7.2.17. Проводити щорічно за участю представників трудового колективу, до 30 грудня, аналіз причин виникнення виробничого та спортивного травматизму.

Відповідно до висновків розробляти заходи щодо поліпшення стану охорони праці у КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби».

7.2.18. Створити належні умови для діяльності в КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» комісії з соціального страхування на випадок тимчасової непрацездатності працівника установи.

7.2.19. Зберігати за працівниками, які втратили працездатність у зв'язку з нещасним випадком в установі, місце роботи та середню заробітну плату на весь період до відновлення працездатності або визнання їх в установленому порядку інвалідами.

7.2.20. З метою покращення умов праці жінок не допускати їх до піднімання і перенесення вантажу, вага якого перевищує гранично допустимі норми (ст. 9 Закону України «Про охорону праці»).

7.2.21. Притягати винних до відповідальності за порушення Закону та нормативних актів (ст.44 Закону України «Про охорону праці»).

7.2.22. Забезпечити вільний доступ до матеріалів, документів з охорони праці і техніки безпеки установи для здійснення наданих представнику трудового колективу прав та контролю за дотриманням чинного законодавства, виконання колективного договору.

7.3. Працівники КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» зобов'язані:

7.3.1. Знати та виконувати вимоги нормативно-правових актів з охорони праці, правила експлуатації устаткування та інших засобів, правил поведінки із шкідливими та небезпечними речовинами.

7.3.2. Дбати про особисту безпеку і здоров'я, а також про безпеку і здоров'я оточуючих людей у процесі виконання будь-яких робіт або під час навчально-тренувального процесу.

7.3.3. Використовувати засоби індивідуального та колективного захисту у випадках, передбачених законодавством.

7.3.4. Проходити навчання і перевірку знань з питань охорони праці в порядку та у терміни, встановлені чинним законодавством

7.3.5. Проходити у встановленому порядку та строки попередній та періодичні медичні огляди.

7.3.6. Своєчасно інформувати адміністрацію КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» про виникнення небезпечних та аварійних ситуацій на робочому місці.

Особисто вживати посильних заходів щодо запобігання та усунення небезпечних та аварійних ситуацій.

7.3.7. За невиконання вимог пунктів 7.3.1-7.3.6 порушники можуть притягатися до дисциплінарної відповідальності.

7.3.8. За період простою з причини відсторонення від роботи працівника, що виникли не з його вини, за ним зберігається місце роботи (посада), а також середній заробіток.

7.3.9. Працівник має право розірвати трудовий договір за власним бажанням, якщо Роботодавець не виконує законодавства про охорону праці, не дотримується умов колективного договору з цих питань. У цьому разі працівникові виплачується вихідна допомога в розмірі, передбаченому колективним договором, але не менше тримісячного заробітку (ст.6 Закону України «Про охорону праці»).

VIII. ГАРАНТІЇ ДІЯЛЬНОСТІ ПРЕДСТАВНИЦЬКИХ ОРГАНІЗАЦІЙ ПРАЦІВНИКІВ

8.1.1. Роботодавець гарантує свободу організації та діяльності трудового колективу, проведення у неробочий час загальних зборів трудового колективу.

8.1.2. Роботодавець не застосовує до працівників КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» дисциплінарних стягнень без погодження з трудовим колективом.

IX. ВІДПОВІДАЛЬНІСТЬ СТОРІН, РОЗВ'ЯЗАННЯ СПОРІВ

9.1.1. У випадку невиконання чи неналежного виконання зобов'язань, передбачених цим Договором, Сторони несуть відповідальність відповідно до чинного законодавства України.

До дисциплінарної відповідальності працівники спортивної школи можуть бути притягнуті на підставі перевірки, що здійснюється адміністрацією спортивної школи у ході якої від порушника вимагаються письмові пояснення.

9.1.2. Спори між Сторонами вирішуються у порядку, встановленому чинним законодавством України.

9.1.3. Притягнення до дисциплінарної, адміністративної чи кримінальної відповідальності не включає цивільного, матеріального чи іншого видів відповідальності винних осіб.

X. ЗАКЛЮЧНІ ПОЛОЖЕННЯ

10.1. Термін дії цього Колективного договору - з моменту його підписання уповноваженими представниками Сторін і до 31.12.2026 р.

10.2. Зміни та доповнення до цього Колективного договору протягом терміну його дії можуть вноситися тільки за взаємною згодою Сторін.

10.3. Контроль за виконанням Колективного договору здійснюється безпосередньо Сторонами або уповноваженими ними представниками у порядку, обговореному Сторонами в окремій письмовій (чи усній) угоді.

10.4. Сторони, що підписали цей Колективний договір, щорічно, не пізніше 20 січня року, наступного за звітним, звітуються про його виконання.

10.5. Після закінчення терміну дії Колективний договір продовжує діяти до того часу, поки Сторони не укладуть новий чи не переглянуть цей Колективний договір.

Колективний договір схвалено на загальних зборах трудового колективу КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби», протокол від «31» ЖОВТНЯ 2022 р. № 3.

Колективний договір підписали:

Від адміністрації



Віталій ТЕРЕШКЕВИЧ



Від трудового колективу



Андрій СЕРЕДА

«31» ЖОВТНЯ 2022 року

ДОДАТКИ

до колективного договору між адміністрацією комунального закладу «Волинська обласна дитячо-юнацька спортивна школа з видів боротьби» Волинської обласної ради та трудовим колективом на 2022-2026 роки

**Погоджено на загальних
зборах трудового колективу
31 жовтня 2022 року
протокол № 3**

Додаток 1
до колективного договору
на 2022-2026 роки

ПЕРЕЛІК
посад працівників комунального закладу
«Волинська обласна дитячо-юнацька спортивна школа з видів боротьби»
Волинської обласної ради
з п'ятиденним робочим тижнем з двома вихідними днями

1. Директор.
2. Заступник директора з навчально-тренувальної роботи.
3. Головний бухгалтер.
4. Бухгалтер.
5. Інструктор-методист.

ПЕРЕЛІК
посад працівників комунального закладу
«Волинська обласна дитячо-юнацька спортивна школа з видів боротьби»
Волинської обласної ради
з шестиденним робочим тижнем з одним вихідним днем

1. Тренери-викладачі.
2. Сестра медична.

ПОГОДЖЕНО

Уповноважений представник
трудового колективу



31. жовтня .2022

Андрій СЕРЕДА



ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о. директора КЗ «ВОДЮСШ
з видів боротьби»

Віталій ТЕРЕШКЕВИЧ

31. жовтня .2022

Додаток 2
до колективного договору
на 2022-2026 роки

ПЕРЕЛІК
посад працівників комунального закладу «Волинська обласна
дитячо-юнацька спортивна школа з видів боротьби»
Волинської обласної ради,
яким надається щорічна основна відпустка

1. Директор	24 календарні дні
2. Заступник директора з навчально-тренувальної роботи	24 календарні дні
3. Інструктор-методист	24 календарні дні
4. Головний бухгалтер	24 календарні дні
5. Тренери-викладачі	24 календарні дні
6. Бухгалтер	24 календарні дні
7. Сестра медична	24 календарні дні

Щорічна основна відпустка надається працівникам тривалістю не менш як 24 календарних дні за відпрацьований робочий рік, який відлічується з дня укладення трудового договору (Закон України «Про відпустки» п.2 ст.6).

ПОГОДЖЕНО

Уповноважений представник
трудового колективу



Андрій СЕРЕДА

31. жовтня .2022



ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о. директора КЗ «ВОДЮСШ
з видів боротьби»



Віталій ТЕРЕШКЕВИЧ

31. жовтня .2022

Додаток 3
до колективного договору
на 2022-2026 роки


ПЕРЕЛІК
посад працівників комунального закладу «Волинська обласна
дитячо-юнацька спортивна школа з видів боротьби»
Волинської обласної ради,
яким надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці

<i>Посада, професія</i>	<i>Тривалість щорічної додаткової відпустки, календарні дні</i>	<i>Загальна тривалість щорічної відпустки, календарні дні</i>
Директор	7	31
Заступник директора з навчально-тренувальної роботи	7	31
Головний бухгалтер	7	31
Інструктор-методист	7	31
Бухгалтер	7	31
Сестра медична	7	31

Щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці надається працівникам з ненормованим робочим днем - тривалістю до 7 календарних днів, визначених колективним договором у відповідності до Закону України «Про відпустки» (п.2 ч.1 ст.8).

ПОГОДЖЕНО

Уповноважений представник
трудового колективу


31. жовтня .2022

Андрій СЕРЕДА



ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о директора КЗ «ВОДЮСШ
з видів боротьби»

Віталій ТЕРЕШКЕВИЧ

31. жовтня .2022

ПЕРЕЛІК

посад працівників комунального закладу «Волинська обласна дитячо-юнацька спортивна школа з видів боротьби» Волинської обласної ради, яким надається щорічна додаткова відпустка за особливий характер праці

Додаткова відпустка за роботу, яка пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням та умовах підвищеного ризику для здоров'я, дає право на щорічну додаткову відпустку за особливий характер праці, тривалістю до **18 календарних днів** згідно із пунктом 35 розділу 16 «Діяльність у сфері організації відпочинку, розваг, культури та спорту» Списку виробництв, робіт, професій і посад працівників, робота яких пов'язана з підвищеним нервово-емоційним та інтелектуальним навантаженням або виконується в особливих природних географічних і геологічних умовах та умовах підвищеного ризику для здоров'я, визначеного Додатком 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290 (позиція 35).

Робота на комп'ютері дає право на отримання додаткової щорічної відпустки за особливий характер праці **на строк до 4 календарних днів** згідно з п. 58 підрозділу «Інші види виробництв» розділ XXII Списку, наведеного в додатку 2 до постанови Кабінету Міністрів України від 17.11.1997 № 1290.

<i>Посада, професія</i>	<i>Тривалість щорічної додаткової відпустки, календарні дні</i>	<i>Загальна тривалість щорічної відпустки, календарні дні</i>
Тренер-викладач дитячо-юнацької спортивної школи	18	42

ПОГОДЖЕНО

Уповноважений представник
трудового колективу



Андрій СЕРЕДА

31 жовтня .2022

ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о директора КЗ «ВОДЮСШ
з видів боротьби»

Віталій ТЕРЕШКЕВИЧ



31 жовтня .2022

ПОЛОЖЕННЯ
про преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам
комунального закладу «Волинська обласна дитячо-юнацька
спортивна школа з видів боротьби»
Волинської обласної ради

Це Положення вводить 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. № 108/95-ВР, положення та Колективного договору.

За сумлінне відношення до роботи, зразкове виконання службових обов'язків членів трудового колективу КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» (далі – спортивної школи). Положення розповсюджується на всіх працівників спортивної школи і діє протягом часу, на який укладено трудовий договір.

У разі прийняття Верховною Радою України, Урядом, обласними чи місцевими органами державної влади змін, умов чи системи оплати праці і матеріального стимулювання до нього можуть вноситися зміни за погодженням з трудовим колективом.

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

І. 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, підвищення ефективності навчально-тренувального процесу та підняття престижу фізичного виховання та спорту, залучення дітей до масових занять в видах спорту та оздоровлення.

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 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 спортивної школи;

- кошти спеціального фонду обласного бюджету в межах фактичних надходжень та затвердженого фонду оплати праці.

Норми цього Положення реалізуються установою тільки в межах наявних коштів та кошторису, при цьому не допускається створення кредиторської заборгованості з оплати праці.

1.4. Преміювання розповсюджується на всіх працівників спортивної школи і максимальним розміром не обмежується.

1.5. Розмір премії працівнику може встановлюватись як у відсотках до посадового окладу, так і в фіксованій грошовій сумі, за поданням керівника.

II. УМОВИ ТА ПОРЯДОК ПРЕМІЮВАННЯ

2.1. Преміювання працівників спортивної школи може проводитись за підсумками роботи трудового колективу за місяць (квартал, рік тощо) за умов:

- своєчасного і якісного виконання планової або оперативної роботи, доручень, наказів, розпоряджень;
- активної участі в організації і проведенні спортивних заходів;
- відзначення вікового (30,35,40,45,50,55,60,65,70,75,80 років) або трудового ювілею, професійних свят, 8 Березня (ст.73 КЗпП), день захисника України;
- значні досягнення в роботі, високі показники діяльності;
- своєчасне та якісне подання фінансової, податкової та статистичної звітності;
- розроблення і впровадження заходів, спрямованих на економію енергоресурсів, водопостачання, матеріалів, палива, і енергозберігаючих технологій;
- відсутність порушень правил трудової дисципліни;
- інші критерії та показники діяльності, що не суперечать законодавству та цьому Положенню.

2.2. При виконанні робіт, не передбачених планом роботи, дирекція має право одноразово преміювати за:

- виконання особливо важливих завдань;
- організацію і проведення на високому професійному рівні масових спортивних заходів міжнародного, всеукраїнського, міського та обласного рівнів.

2.3. Конкретний розмір премії встановлюється відповідно до особистого внеску в загальні результати роботи адміністрацією спортивної школи.

2.4. Премія нараховується бухгалтерією КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» за наказом директора.

III. ПОКАЗНИКИ РОБОТИ ТА КРИТЕРІЇ ДЛЯ ПРЕМІЮВАННЯ ПРАЦІВНИКІВ

3.1. Обов'язковими умовами для розгляду питання про преміювання працівників спортивної школи є:

- дотримання в роботі вимог чинного трудового законодавства, Правил внутрішнього трудового розпорядку, інших нормативних документів, що регламентують різні сторони їх трудової діяльності;

- відсутність порушень трудової, фінансової дисципліни, техніки безпеки, охорони праці.

3.2. Працівники спортивної школи преміюються за такі показники в роботі:

3.2.1. Керівник, головний бухгалтер:

- за досягнення в організації колективу і добросовісне виконання покладених на них службових обов'язків;

- за раціональну і ефективну організацію навчально-тренувального процесу;

- за ефективну організацію методичної роботи;

- за покращення матеріально-технічної бази, створення належних та безпечних умов праці;

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

- якісне і сумлінне ведення бухгалтерського обліку, процедур, закупівель товарів (робіт, послуг) за державні кошти (Закон України «Про публічні закупівлі»).

3.2.2. Заступник директора з навчально-тренувальної роботи, інструктор-методист:

- за організацію системи підвищення кваліфікації та професійної майстерності тренерів - викладачів;

- за створення умов для виконання тренерами-викладачами навчальних програм;

- за організацію контролю за навчально-тренувальним процесом, якістю знань, умінь, навичок вихованців спортивної школи;

- за ефективну організацію методичної, виховної роботи;

- за організацію і контроль роботи щодо забезпечення охорони життя і здоров'я тренерів, вихованців та працівників спортивної школи;

- за участь у підготовці закладу до нового навчального року.

3.3. Основним критерієм оцінки роботи тренера-викладача по виду спорту є наступні показники:

- висока результативність у навчанні вихованців;

- проведення навчально-тренувальних занять на високому професійному рівні;

- використання прогресивних методів підготовки спортсменів до змагань, ефективних норм і методів навчання, тренерське новаторство.

На етапі початкової підготовки:

- збереження контингенту вихованців 80%;

- рівень засвоєння вихованцями-спортсменами програм з видів спорту, виконання ними вимог по загальній фізичній підготовці;

- кількість вихованців, переведених на наступні етапи підготовки;

- за організацію та проведення обласних, міських та всеукраїнських змагань.

На етапі базової підготовки:

- виконання вихованцями нормативних вимог по фізичній, спеціальній, технічній підготовці;
- рівень показаних вихованцями результатів у змаганнях різного рівня.

На етапі спеціалізованої підготовки та підготовки до вищої спортивної майстерності:

- виконання вихованцями вимог програм з виду спорту;
- кількість підготовлених кандидатів, резерву, членів у збірні команди України;
- результати виступів вихованців у змаганнях всеукраїнського та міжнародного рівня.

3.4. Преміювання тренерів-викладачів може також проводитися і за конкретні високі досягнення в роботі та підготовку висококваліфікованих спортсменів з наступними показниками:

- призер Чемпіонатів та Кубків Європи;
- призер Чемпіонатів та Кубків Світу;
- переможці та призери інших міжнародних змагань;
- переможець чи призер Чемпіонатів та Кубків України;
- підготовка члена збірної команди України;
- підготовка кандидата до збірної України;
- підготовка спортсмена, зарахованого до резерву збірної команди України;
- підготовка «Майстра спорту України міжнародного класу»;
- підготовка «Майстра спорту України»;
- підготовка двох і більше кандидатів у Майстри спорту України;
- участь у підготовці закладу до нового навчального року.

3.5. При преміюванні інших категорій працівників спортивної школи враховуються такі показники:

- забезпечення належних матеріально-технічних і побутових умов;
- дотримання в приміщенні і на території школи належного санітарно-гігієнічного стану, теплового і світлового режиму, дбайливе ставлення до технічних засобів та іншого інвентаря та обладнання;
- запровадження раціоналізаторських пропозицій, що поліпшують роботу спортивної школи, дають економію матеріальних і трудових ресурсів;
- добросовісне виконання своїх службових обов'язків;
- багаторічна плідна праця в спортивній школі;
- висока професійна майстерність;
- створення умов для високоякісного навчально-тренувального процесу та обслуговування відвідувачів на високому рівні;
- активна участь в громадському житті колективу і виконання окремих громадських доручень;
- створення безпечних умов праці і т.д.

3.5.1. Забезпечити диференціацію заробітної плати працівників, які отримують заробітну плату на рівні мінімальної у межах фонду оплати праці, шляхом встановлення доплат, надбавок, премій з урахуванням складності, відповідальності та умов виконуваної роботи, кваліфікації працівника, результатів його роботи.

3.6. Матеріальна допомога працівникам КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» надається у розмірі прожиткового мінімуму:

- при нещасних випадках;
- при захворюванні та довготривалому лікуванні працівника;
- при втраті близьких членів сім'ї;
- при стихійних лихах;
- при народженні дитини;
- на оздоровлення.

IV. ПОРЯДОК І РОЗМІРИ ПРЕМІЮВАННЯ

4.1. Преміювання працівників спортивної школи здійснюється в межах кошторисних призначень.

4.2. Преміювання працівників здійснюється наказом директора та погоджується з уповноваженим представником трудового колективу.

4.3. Директор КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» може з власної ініціативи представити на преміювання окремих працівників за якісне виконання особливих завдань, а також успішне виконання господарських доручень.

4.4. Премії, що виплачуються працівникам спортивної школи граничними розмірами не обмежуються.

4.5. При нарахуванні преміювальної суми працівникам, кожний працівник представляється до премії індивідуально і розмір його винагороди визначається в залежності від особистого внеску в результати роботи спортивної школи.

V. ПОЗБАВЛЕННЯ ПРЕМІЇ

5.1. Працівники КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» позбавляються премії у випадках:

- неналежне виконання або невиконання своїх посадових обов'язків, що передбачені посадовою інструкцією, в межах, визначених чинним законодавством країни про працю;
- правопорушення, скоєні в процесі здійснення своєї діяльності, в межах визначених законодавством України.
- завдання матеріальної шкоди спортивній школі, працівникам;
- некоректне відношення до відвідувачів спортивних споруд;
- неекономні витрати електричної та теплової енергії, води.
- порушення техніки безпеки та невиконання правил та інструкції з користування спортивними спорудами, тренажерним обладнанням спортивної школи;

5.2. Керівнику, його заступнику, надається право позбавляти премії повністю у разі недотримання трудової (прогул, поява на робочому місці в стані алкогольного, наркотичного сп'яніння, порушенні встановленого режиму роботи), та інші грубі порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку.

5.3. Розмір премії працівника може бути зменшено за такими підставами:

- невиконання або неналежне виконання посадових обов'язків та недотримання вимог посадової інструкції;

- порушення виконавчої дисципліни (порушення термінів виконання доручень та завдань, отриманих у тому числі на нарадах та оперативних нарадах та неякісного їх виконання);

- порушення Правил внутрішнього трудового розпорядку спортивної школи;

- порушення правил техніки безпеки і охорони праці, виробничої санітарії, недотримання вимог санітарно-епідеміологічного режиму.

5.4. Працівник, якому винесено догану, позбавляється премії терміном на дванадцять місяців від дати реєстрації наказу про накладення дисциплінарного стягнення.

Якщо протягом визначеного терміну з дня винесення догани до нього не було застосовано нове дисциплінарне стягнення, він вважається таким, що немає дисциплінарного стягнення.

Якщо працівник не допустив нового порушення трудової дисципліни, проявив себе як сумлінний працівник і стягнення з нього зняте наказом керівника достроково, він преміюється на загальних підставах відповідно до норм цього Положення.

ВСТАНОВИТИ:

1. Адміністрація КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» має право преміювати працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи.

2. Адміністрація КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» має право надавати усім працівникам школи матеріальну допомогу, в тому числі на оздоровлення, за винятком матеріальної допомоги на поховання, в сумі не більше ніж один посадовий оклад на рік.

3. Адміністрація КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» має право одноразово преміювати працівників за виконання особливо важливих завдань, організацію проведення на високому рівні масових спортивних заходів міського, обласного, державного і міжнародного рівнів.

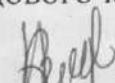
4. Директору - розмір премії, винагороди та матеріальної допомоги встановлюється з дозволу управління у справах молоді та спорту Волинської обласної державної адміністрації (Постанова КМУ від 30.08.2002 р. № 1298 із змінами з 21.08.2015р.).

5. Керівник спортивної школи самостійно приймає рішення про преміювання своїх заступників, а також про виплату їм надбавок, доплат і матеріальної допомоги (Постанова КМУ від 30.08.2002 р. №1298 зі змінами з 21.08.2015р.).

6. Всі виплати здійснюються в межах фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби».

ПОГОДЖЕНО

Уповноважений представник
трудового колективу



31. жовтня 2022

Андрій СЕРЕДА

ЗАТВЕРДЖУЮ

Г.в.о. директора КЗ «ВОДЮСШ
з видів боротьби»

Віталій ТЕРЕШКЕВИЧ


31. жовтня 2022

ПОЛОЖЕННЯ
про винагороду працівників
комунального закладу «Волинська обласна дитячо-юнацька
спортивна школа з видів боротьби»
Волинської обласної ради

Це Положення вводить на виконання Постанови Кабінету Міністрів України від 17.05.2002р. № 660 «Про встановлення окремим категоріям працівників дитячо-юнацьких спортивних шкіл, шкіл вищої спортивної майстерності, закладів спеціалізованої освіти спортивного профілю із специфічними умовами навчання та центрів олімпійської підготовки надбавок за вислугу років та грошової винагороди за сумлінну працю і зразкове виконання службових обов'язків» та наказу Державного Комітету України з питань фізичної культури і спорту від 29.12.2002р. №2850 «Про затвердження Порядку виплати щомісячної надбавки за вислугу років і Порядку виплати щорічної грошової винагороди за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків окремим категоріям працівників дитячо-юнацьких спортивних шкіл, шкіл вищої спортивної майстерності, закладів спеціалізованої освіти спортивного профілю із специфічними умовами навчання, центрів олімпійської підготовки».

Положення поширюється на окремі категорії працівників КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» (далі - спортивна школа): керівника, заступника з навчально-тренувальної роботи, тренерів-викладачів, інструкторів-методистів.

Щорічна грошова винагорода працівникам спортивної школи видається на підставі наказу директора школи до Дня фізичної культури і спорту незалежно від стажу роботи.

Щорічна грошова винагорода надається в розмірі до одного посадового окладу (ставки заробітної плати).

Працівникам, що мають адміністративні стягнення, винагорода не надається.

Виплата здійснюється у порядку:

- директора школи - за наказом начальника управління у справах молоді та спорту Волинської обласної державної адміністрації;
- інших працівників спортивної школи - за наказом директора школи.

***I. ЗАГАЛЬНІ ПОЛОЖЕННЯ**

1.1. Дане положення розроблено з метою забезпечення тісної залежності заробітної плати кожного працівника спортивної школи від якості роботи, посилення його матеріальної зацікавленості у виконанні своїх службових обов'язків.

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

1.3. Розмір щорічної грошової винагороди не може перевищувати одного посадового окладу (ставки заробітної плати) з урахуванням підвищень.

1.4. Зазначені виплати здійснюються в межах фонду оплати праці, затвердженого в кошторисі спортивної школи (абзац четвертий пункту 1 із змінами, внесеними згідно з Постановою КМ № 809 (809-2021-п) від 04.08.2021).

1.5. Право на таку виплату мають тренери-викладачі спортивної школи усіх, крім тих, які працюють за сумісництвом.

1.6. Щорічна грошова винагорода зазначеним категоріям працівників спортивної школи надається за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків за умови досягнення ними успіхів у навчально-тренувальній роботі, професійній підготовці вихованців-спортсменів для їх успішних виступів у змаганнях різного рівня, забезпечення високоякісного навчально-тренувального процесу з підготовки висококваліфікованих спортсменів до складу національних збірних команд України, методичне забезпечення, відсутність порушень виконавчої і трудової дисципліни.

II. УМОВИ ТА ПОРЯДОК ВИНАГОРОД

2.1. Щорічна грошова винагорода за сумлінну працю, зразкове виконання службових обов'язків проводиться до професійного свята «Дня фізичної культури і спорту» та в кінці року у розмірі до одного посадового окладу (ставки), в межах фонду затвердженого кошторису, за умови виконання працівниками основних завдань, активної участі в організації і проведенні спортивних заходів.

2.2. Винагорода нараховується бухгалтерією КЗ «ВОДІОСШ звидів боротьби» за наказом директора спортивної школи.

2.3. Виплата винагороди проводиться без урахування надбавок.

III. КРИТЕРІЇ ВИНАГОРОДИ

3.1. Основним критерієм оцінки роботи тренера-викладача з виду спорту є висока професійна майстерність

3.1.1. На етапі початкової підготовки спортсменів:

- збереження контингенту вихованців 80%;
- рівень засвоєння вихованцями спортивної школи навчальних програм з видів спорту, виконання ними вимог по загальній фізичній підготовці;
- кількість вихованців, переведених на наступні етапи підготовки.

3.1.2. На етапі базової підготовки:

- виконання вихованцями нормативних вимог по фізичній, спеціальній, технічній підготовці;
- рівень показаних вихованцями результатів у змаганнях різного рівня.

3.1.3. На етапі спеціалізованої підготовки та підготовки до вищої спортивної майстерності:

- виконання вихованцями вимог програм з виду спорту;
- кількість підготовлених кандидатів, резерву, членів у збірні команди України;
- результати виступів вихованців у змаганнях різного рівня.

3.2. Винагорода тренерів-викладачів може також проводитися і за конкретні високі досягнення в роботі та підготовку висококваліфікованих спортсменів за наступними показниками:

- переможець чи призер Чемпіонатів та Кубків України;
- призер Чемпіонатів та Кубків Європи;
- призер Чемпіонатів та Кубків Світу;
- переможці та призери інших міжнародних змагань;
- підготовка члена збірної команди України;
- підготовка кандидата до збірної України;
- підготовка спортсмена, зарахованого до резерву збірної команди України;
- підготовка «Майстра спорту України міжнародного класу»;
- підготовка двох і більше кандидатів у Майстри спорту;
- підготовка «Майстра спорту України».

IV. ПОРЯДОК І РОЗМІРИ ВИНАГОРОДИ

4.1. Винагорода працівникам спортивної школи здійснюється лише при наявності фонду заробітної плати.

4.2. Винагорода здійснюється за наказом директора та погоджується з уповноваженим представником трудового колективу.

4.3. Нарахування кожному працівнику здійснюється індивідуально і розмір його винагороди визначається в залежності від особистого вкладу в результати роботи школи.

V. ПОЗБАВЛЕННЯ ВИНАГОРОДИ

5.1. За неналежне виконання або невиконання своїх посадових обов'язків, що передбачені функціональними обов'язками, - в межах, визначених чинним законодавством України про працю.

5.2. За правопорушення, скоєні в процесі здійснення своєї діяльності, - в межах, визначених законодавством України.

5.4. За некоректне відношення до відвідувачів спортивних споруд.

5.5. Працівник, якому винесено догану, позбавляється винагороди згідно наказу керівника.


Якщо працівник не допустив нового порушення виконавчої і трудової дисципліни, проявив себе як сумлінний працівник йому виплачується винагорода на загальних підставах відповідно до норм цього Положення.

5.7. Грошова винагорода не надається у період дії дисциплінарних стягнень.

5.8. Суперечки з питань надання щорічної грошової винагороди розглядаються у порядку передбаченому законодавством про працю.

ПОГОДЖЕНО

Уповноважений представник
трудового колективу


31. жовтня .2022

Андрій СЕРЕДА



ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о. директора КЗ «ВОДІУСШ
з видів боротьби»

Віталій ТЕРЕШКЕВИЧ

31. жовтня .2022

ПЕРЕЛІК
доплат і надбавок до тарифних ставок і посадових окладів
працівників КЗ «Волинська обласна дитячо-юнацька
спортивна школа звидів боротьби»
Волинської обласної ради

Доплати і надбавки вводяться на виконання постанови Кабінету Міністрів України від 30 серпня 2002 року № 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" (зі змінами) та з метою впорядкування умов оплати праці працівників бюджетних установ, закладів та організацій фізичної культури і спорту.

1. Керівник КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби» (далі – спортивна школа) в межах фонду заробітної плати, затвердженого в кошторисах, установлює:

1.1 Конкретні розміри посадових окладів (ставок заробітної плати, тарифних ставок) працівникам спортивної школи тарифних розрядів та доплат і надбавок до них.

1.2. Посадовий оклад заступника директора, інструктора-методиста - 5-15 відсотків, головного бухгалтера - на 10-30 відсотків, нижче ніж посадовий оклад відповідного керівника, визначений за схемами тарифних розрядів.

1.3. Надбавки працівникам:

а) у розмірі до 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки):

- за високі досягнення у праці;
- за виконання особливо важливої роботи (на строк її виконання);
- за складність, напруженість у роботі.

Граничний розмір зазначених надбавок для одного працівника не повинен перевищувати 50 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати, тарифної ставки).

У разі несвоєчасного виконання завдань, погіршення якості роботи і порушення трудової дисципліни зазначені надбавки скасовуються або зменшуються;

б) за почесні звання України, СРСР, союзних республік СРСР "народний" - у розмірі 40 відсотків, "заслужений" - 20 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

в) за спортивні звання "заслужений тренер", "заслужений майстер спорту" - у розмірі 20 відсотків, "майстер спорту міжнародного класу" - 15 відсотків, "майстер спорту" - 10 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

Надбавки за почесні та спортивні звання встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним почесним або спортивним званням. За наявності двох або більше звань надбавки встановлюються за одним (вищим) званням. Відповідність почесного або спортивного звання

профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу або організації;

г) за знання та використання в роботі іноземної мови: однієї європейської - 10, однієї східної, угро-фінської або африканської - 15, двох і більше мов - 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

д) за підготовку спортсменів, які входять до резерву, кандидатів та основного складу національних збірних команд України:

- член збірної команди - 100% від окладу;

- кандидат - 50% від окладу;

- резерв - 25% від окладу.

Але не більше двох ставок з урахуванням надбавок за старшого тренера та спеціалізацію.

1.4. Доплати працівникам:

а) у розмірі до 50 відсотків їх посадових окладів (ставок заробітної плати, тарифних ставок):

- за виконання обов'язків тимчасово відсутніх працівників;

- за суміщення професій (посад);

- за розширення зони обслуговування або збільшення обсягу виконуваних робіт.

Зазначені види доплат не встановлюються керівникам спортивної школи та їх заступникам;

б) у розмірі до 40 відсотків годинної тарифної ставки (посадового окладу) за роботу в нічний час, якщо вищий розмір не визначено законодавством, за кожну годину роботи з 10-ї години вечора до 6-ї години ранку;

в) за науковий ступінь:

- доктора наук - у граничному розмірі 25 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати);

- кандидата наук - у граничному розмірі 15 відсотків посадового окладу (ставки заробітної плати).

г) за вислугу років окремим категоріям працівників спортивної школи у відсотках до посадового окладу (ставки заробітної плати), залежно від стажу роботи в закладах, установах та організаціях фізичної культури і спорту:

тренерам-викладачам та медичним працівникам:

- понад 3 роки - 10% до посадового окладу (ставки заробітної плати);

- понад 10 років - 20% до посадового окладу (ставки заробітної плати);

- понад 20 років - 30% до посадового окладу (ставки заробітної плати).

Зазначені доплати встановлюються працівникам, якщо їх діяльність за профілем збігається з наявним науковим ступенем. За наявності у працівників двох наукових ступенів доплата встановлюється за одним (вищим) науковим ступенем.

Відповідність наукового ступеня профілю діяльності працівника на займаній посаді визначається керівником установи, закладу або організації.

Документи, що засвідчують наявність наукового ступеня та вченого звання, повинні відповідати нормам та вимогам, передбаченим законодавством.

г) за використання в роботі дезінфікуючих засобів, а також працівникам, які зайняті прибиранням туалетів - у розмірі 10 відсотків посадового (місячного) окладу.

1.5. Надає працівникам матеріальну допомогу, у тому числі на оздоровлення, у сумі не більше ніж один(на) посадовий оклад (ставка заробітної плати, тарифна ставка) на рік, крім матеріальної допомоги на поховання.

1.6. Встановлює посадові оклади (ставки заробітної плати, тарифні ставки) керівникам, робітникам спортивної школи і окремим працівникам у розмірах, установлених для аналогічних категорій працівників бюджетних установ, закладів та організацій відповідних галузей.

2. Керівник спортивної школи затверджує порядок і розміри преміювання працівників відповідно до їх особистого внеску в загальні результати роботи у межах коштів на оплату праці.

Преміювання керівника спортивної школи, встановлення йому надбавок та доплат до посадового окладу, надання матеріальної допомоги здійснюється за рішенням органу вищого рівня, погодженим з головним розпорядником бюджетних коштів, у межах наявних коштів на оплату праці.


СХЕМА

тарифних розрядів посад тренерів-викладачів та інших фахівців дитячо-юнацьких спортивних шкіл

Посада (професія)	Тарифний розряд
Тренер-викладач з виду спорту, який:	
закінчив вищий навчальний заклад I-II рівнів акредитації	10; 11
закінчив вищий навчальний заклад III-IV рівнів акредитації	11
має:	
II категорію	12
I категорію	13
вищу категорію	14
не має спеціальної освіти	10

ПОГОДЖЕНО


Уповноважений представник
трудового колективу


31 жовтня 2022
Андрій СЕРЕДА



ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о. директора КЗ «ВОДЮСШ
з видів боротьби»


31 жовтня 2022
Віталій ТЕРЕШКЕВИЧ

КОМПЛЕКСНІ ЗАХОДИ
щодо досягнення встановлених нормативів безпеки,
гігієни праці та виробничого середовища, підвищення існуючого
рівня охорони праці, запобігання випадкам виробничого травматизму,
професійним захворюванням і аваріям

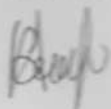
<i>№ з.п.</i>	<i>Найменування робіт (заходів)</i>	<i>Строки виконання</i>	<i>Особи, відповідальні за виконання</i>
1.	Поновлення та корегування документації спортивної школи з охорони праці та техніки безпеки	Постійно	Заступник директора з НТР, відповідальний за охорону праці
2.	Проходження навчання та перевірка знань з охорони праці адміністрацією КЗ «ВОДІОСШ з видів боротьби»	1 раз на 3 роки	Директор, заступник директора з НТР, відповідальний за охорону праці, інструктор-методист, головний бухгалтер
3.	Проведення вступного інструктажу з охорони праці з новопризначеними працівниками	В день прийняття на роботу	Директор
4.	Проведення інструктажів з охорони праці на робочому місці: - заступник директора з НТР, інструктор-методист, головний бухгалтер, бухгалтер, сестра медична - тренери-викладачі	1 раз на рік 2 рази на рік	Директор Заступник директора з НТР, відповідальний за охорону праці
5.	Дотримання працівниками спортивної школи положень, інструкцій та нормативних актів з охорони праці	постійно	Заступник директора з НТР, відповідальний за охорону праці
6.	Своєчасне проходження обов'язкових попередніх (під час прийняття на роботу) і періодичних (протягом трудової діяльності) медичних оглядів працівниками спортивної школи	1 раз на рік	Сестра медична

7.	Своєчасна вакцинація працівників спортивної школи від COVID 19	за графіком	Сестра медична
8.	Своєчасна і якісна підготовка приміщення до зими, утеплення вікон і дверей, забезпечення температурного режиму приміщень для навчально- тренувальних занять і кабінетів адміністрації	Постійно	Директор, тренери-викладачі
9.	Підготовка укриттів для захисту вихованців та працівників на випадок надзвичайних ситуацій	Постійно	Директор
10.	Проведення тренувальних занять по евакуації в укриття на випадок надзвичайних ситуацій працівників та вихованців	2 рази на рік	Заступник директора з НТР, відповідальний за охорону праці, тренери-викладачі
11.	Проведення інструктажів з персоналом спортивної школи та вихованцями про дії на випадок надзвичайних ситуацій	1 раз на рік	Заступник директора з НТР, відповідальний за охорону праці, тренери-викладачі
12.	Розроблення планів безпечної евакуації на випадок пожежі, надзвичайних ситуацій	1 раз на три роки, в разі змін в законодавстві	Заступник директора з НТР, відповідальний за охорону праці
13.	Виготовлення вказівників для безпечної евакуації працівників і вихованців спортивної школи	До початку навчального року	Заступник директора з НТР, відповідальний за охорону праці
14.	Проведення інструктажів з цивільного захисту з працівниками спортивної школи	1 раз на рік	Заступник директора з НТР, відповідальний за охорону праці
15.	Поповнення медичних аптечок, придбання медичних препаратів	Постійно	Директор, сестра медична
16.	Забезпечення світлового і повітряного режиму спортивних залів і адміністративних приміщень	Постійно	Директор, тренери-викладачі
17.	Проведення практичних занять по наданню первинної допомоги з тренерами-викладачами, адміністрацією спортивної школи при виникненні нещасних випадків	2 рази на рік	Заступник директора з НТР, відповідальний за охорону праці

18. Підготовка методичних матеріалів (пам'яток) для тренерів-викладачів про види травм, дії в надзвичайних ситуаціях та надання першої медичної допомоги	Постійно	Інструктор-методист
--	----------	---------------------

ПОГОДЖЕНО

Уповноважений представник
трудового колективу



Андрій СЕРЕДА

31. жовтня .2022



ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.в.о. директора КЗ «ВОДІУСШ
з видів боротьби»



Віталій ТЕРЕШКЕВИЧ

31. ЖОВТНЯ .2022

Додаток 9
до колективного договору
на 2022-2026 роки

СКЛАД
робочої комісії з питань ведення переговорів
і підготовки проєкту Колективного договору
КЗ «ВОДЮСШ з видів боротьби»
на 2022-2026 роки

Голова робочої комісії:

ВОЛИНЕЦЬ Юрій Йосипович - заступник директора з навчально-тренувальної роботи

Члени робочої комісії:

ШАБАТУРА Ольга Тадеївна - головний бухгалтер;

НОВОСАД Ірина Олександрівна - інструктор - методист;

СЕРЕДА Андрій Валерійович - тренер-викладач з дзюдо;

ГОРОШКЕВИЧ Роман Володимирович - тренер-викладач з сумо.

ПОГОДЖЕНО

Уповноважений представник
трудового колективу .

Андрій СЕРЕДА

31. жовтня .2022

ЗАТВЕРДЖУЮ

Т.В.о. директора КЗ «ВОДЮСШ
з видів боротьби»
(наказ від 11.10.2022 р. № 54- од)



Віталій ТЕРЕШКЕВИЧ

31. жовтня .2022